

مرکز تحقیقات رایانه ای قائمیه اصفهان


بسم الله الرحمن الرحیم

مدیریت تعاونی

نویسنده:

www.modiryar.com

ناشر چاپی:

www.modiryar.com

ناشر دیجیتالی:

مرکز تحقیقات رایانه‌ای قائمیه اصفهان

فهرست

مدیریت تعاونی

مشخصات کتاب

عنوان و نام پدیدآور:مدیریت تعاونی / www.modiryar.com

ناشر: www.modiryar.com

مشخصات نشر دیجیتالی:اصفهان:مرکز تحقیقات رایانه ای قائمیه اصفهان ۱۳۹۱.

مشخصات ظاهری:نرم افزار تلفن همراه , رایانه

موضوع:مدیریت - تعاونی

آیین نامه تأسیس و فعالیت سازمانهای غیردولتی

حقوق و تکالیف Cooperative

فصل اول – کلیاتماده ۱ – در این آیین نامه واژه ها و عبارات زیر به جای مفاهیم مشروح مربوط به کار می رود:الف: سازمان غیردولتی که در این آیین نامه (سازمان) نامیده می شود، به تشکلهایی اطلاق می شود که توسط گروهی از اشخاص حقیقی یا حقوقی غیر حکومتی به صورت داوطلبانه با رعایت مقررات مربوط تأسیس شده و دارای اهداف غیرانتفاعی و غیر سیاسی می باشد.تبصره ۱ – عناوین (جمعیت)، (انجمن)، (کانون)، (مرکز)، (گروه)، (مجمع)، (شبکه)، (خانه)، (موسسه) و نظایر آن می تواند به جای واژه (سازمان) در نامگذاری به کار گرفته شود.تبصره ۲ – غیر دولتی: به این معناست که دستگاههای حکومتی در تأسیس و اداره (سازمان) دخالت نداشته باشند. مشارکت مقامات و کارکنان د ولتی در تأسیس و اداره سازمان، در صورتی که خارج از عنوان و سمت دولتی آنان باشد، مانع وصف غیردولتی سازمان نخواهد بود.تبصره ۳ – اهداف غیر سیاسی: در بردارنده فعالیتی است که مشمول ماده ۱ قانون احزاب نگردد.تبصره ۴ – اهداف غیر انتفاعی: عبارت است از عدم فعالیت های تجاری و صنفی انتفاعی به منظور تقسیم منافع آن بین اعضاء، موسسات، مدیران و کارکنان سازمان.تبصره ۵ – داوطلبانه: به معنای مشارکت در تأسیس و اداره سازمان بر اساس اراده آزاد اشخاص بدون الزام قانونی یا قضایی است.ب: هیأت موسس: به مجموعه اشخاص گفته می شود که (سازمان) را تأسیس می نمایند.پ: پروانه فعالیت: سندی است که توسط مراجع مقرر در این آیین نامه با رعایت ضوابط مربوط در جهت تشکیل (سازمان) صادر می شود.ت: مراجع نظارتی: مشتمل بر هیأت نظارت شهرستان (مشتکل از فرماندار، نماینده شورای اسلامی شهرستان و نماینده سازمانهای غیردولتی شهرستان)، هیأت نظارت استان (مرکب از استاندار، نماینده شورای اسلامی استان و نماینده سازمانهای غیردولتی)، هیأت نظارت کشور (مرکب از معاون ذیربط وزیر کشور، نماینده شورای عالی استانها و نماینده سازمانهای غیردولتی) که بر اساس این آیین نامه و با رعایت ضوابط مربوط ، در سطح شهرستان، استان و کشور نسبت به نظارت بر سازمانهای غیردولتی اقدام می نمایند. نظارت بر سازمانهای غیر دولتی فرااستانی، کشوری یا بین المللی یا هیأت نظارت کشور خواهد بود.ماده ۲ (– سازمان) پس از اخذ پروانه فعالیت و ثبت برابر ضوابط این آیین نامه و سایر مقررات جاری دارای شخصیت حقوقی می گردد.ماده ۳– موضوع فعالیت (سازمان) مشتمل بر یک یا چند مورد از موارد زیر می باشد:علمی، فرهنگی، اجتماعی، ورزشی، هنری، نیکوکاری و امور خیریه، بشردوستانه، امورزنانه، آسیب دیدگان اجتماعی، حمایتی، بهداشت و درمان، توانبخشی، محیط زیست، عمران و آبادانی و نظائر آن.فصل دوم – حقوق و تکالیفماده ۴ (– سازمان) حق دارد با رعایت این آیین نامه و سایر ضوابط فعالیت نموده و از جمله نسبت به موارد زیر اقدام نماید:الف- ارائه خدمات امدادی مورد نیاز دستگاههای دولتی و عمومی غیر دولتی.ب – اظهار نظر و پیشنهاد راهکارهای مناسب:۱ – در فرآیند برنامه ریزی مراجع دولتی و عمومی غیر دولتی در

سطوح شهرستان، استان یا ملی بر حسب مورد.۲ – در مورد آثار و نتایج فعالیتهای دستگاههای دولتی و عمومی غیر دولتی، نقایص و مشکلات موجود از جمله به مراجع و دستگاههای قانونی ذیربط..پ – کمک به اجرای برنامه ها و پروژه های دستگا ههای دولتی و عمومی غیر دولتی از طریق توافق و تفاهم با آنها.ت – برگزاری اجتماعات و راهپیمایی ها در جهت تحقق اهداف سازمان.ث– انتشار نشریه.ج – انجام هرگونه عملیات دیگر برای تأمین اهداف مقرر در اساسنامه (سازمان).ماده ۵- (سازمان) مکلف است گزارش عملکرد اجرایی و مالی سالانه خود را حداکثر تا دو ماه پس از پایان هر سال مالی به مرجع نظارتی مربوط و نیز در طی سال، سایر گزارش های عملکرد اجرایی و مالی را بنا به درخواست مرجع یاد شده، حسب مورد، ارائه نماید. همچنین نسبت به انتشار خلاصه ای از گزارش سالانه مذکور برای اطلاع عموم، در محدوده جغرافیایی فعالیت خود اقدام کند.ماده ۶– نحوه تأمین منابع مالی (سازمان) در چارچوب قوانین و مقررات به شرح زیر می باشد:الف – هدایا، اعانه و هبه اشخاص حقیقی و حقوقی اعم از داخلی و خارجی و دولتی و غیر دولتی .ب – موارد وقفی اشخاص حقیقی و حقوقی .پ – وجوه حاصل از فعالیتهای انجام شده در چارچوب موضوع فعالیت، اهداف و اساسنامه (سازمان) و آیین نامه.ت – حق عضویت در سازمان.تبصره ۱ (– سازمان) موظف است پیش از دریافت هرگونه کمک، مشخصات کمک کننده و میزان کمک را به اطلاع هیأت نظارت مربوط برساند.تبصره ۲– دریافت کمک از رژیمهایی که توسط دولت به رسمیت شناخته نشده اند ممنوع است.تبصره ۳ – سازمان موظف است پیش از دریافت کمک از منابع خارجی مشکوک، مشخصات منبع کمک کننده و میزان کمک را به هیأت های نظارت مربوطه اطلاع دهد. مراجع مذکور موظفند ظرف حداکثر یک هفته از تاریخ وصول اطلاع یاد شده مراتب را به اطلاع وزارتخانه های اطلاعات، امور خارجه و بانک مرکزی برسانند. دستگاههای مذکور در صورت وجود نظر مخالف می توانند ظرف حداکثر ۱۵ روز از تاریخ اطلاع نظر خود را اعلام نمایند.هیأت نظارت مربوطه موظف است حداکثر ظرف ۷۲ ساعت پس از اخذ نظر مراجع ذی ربط یا انقضای مدت ۱۵ روز از تاریخ اطلاع دستگاههای مذکور نسبت به ارائه پاسخ به سازمان غیردولتی اقدام کند. عدم ارائه پاسخ ظرف این مدت به منزله نظر موافق است. نظر وزارتخانه های مذکور باید مستدل با ذکر علل منع قانونی باشد. نظر مخالف آنها در دیوان عدالت اداری قابل اعتراض خواهد بود. وزارت اطلاعات ، امور خارجه و کشور موظفند ظرف مدت یک ماه پس از تصویب این آیین نامه دستورالعمل تعریف و شناسایی مصادیق منابع خارجی مشکوک را تهیه و تنظیم و ابلاغ نمایند.ماده ۷ – تقسیم دارائی، سود و یا درآمد (سازمان) در میان موسسان، اعضاء و مدیران و کارکنان آن قبل و پس از انحلال، ممنوع است.ماده ۸ (– سازمان) موظف است امکان دسترسی بازرسان مراجع نظارتی مربوط را به اطلاعات و اسناد خود فراهم کند. بازرسان نیز باید در حضور نماینده سازمان و صرفاً در محل دفتر سازمان، اسناد و اطلاعات مذکور را بررسی نمایند. نحوه بررسی باید به گونه ای باشد که به وظایف سازمان خللی وارد نیاید. خارج کردن اسناد از سازمان جز به حکم دادگاه صالح، ممنوع است.ماده ۹ – فعالیت (سازمان) در هر یک از کشورهای دیگر باید با کسب مجوز کلی از مرجع نظارتی فرااستانی و ملی باشد.تبصره ۱- مرجع یاد شده، قبل از اعلام نتیجه به (سازمان) متقاضی می باید از دستگاههای دولتی ذیربط از جمله وزارت امور خارجه نظرخواهی نماید. دستگاههای مذکور ظرف حداکثر یک ماه باید پاسخ لازم را ارائه دهند، در غیر این صورت نظر آنها موافق تلقی می شود.تبصره ۲ – مرجع مذکور باید حداکثر ظرف ۴۵ روز از تاریخ تقاضا، پاسخ لازم را به متقاضی ارائه دهد.تبصره ۳ – ارائه تقاضای (سازمان) با محدوده فعالیت شهرستان و یا استان، حسب مورد ابتدائاً از طریق مرجع نظارتی شهرستان یا استان صورت می گیرد.تبصره ۴ – در مورد سازمانهای غیر دولتی بین المللی ، صدور مجوز مذکور ضرورت ندارد.ماده ۱۰ (– سازمان) می باید در فعالیتهای خود، قوانین و مقررات و الگوهای رفتاری نهادی مدنی را رعایت نموده و از ارتکاب اعمال مجرمانه خودداری نماید.ماده ۱۱ – سازمان از حق دسترسی به اطلاعات موجود در موسسات عمومی برخوردار است و موسسات مذکور مکلفند اطلاعات غیر طبقه بندی شده خود را در اختیار سازمان قرار دهند.ماده ۱۲ – سازمانهای دولتی و عمومی در قوا و نهادهای مختلف مکلفند در فرایند تصمیم سازی و

تصمیم گیری نسبت به اخذ نظر سازمان اقدام نموده و حسب مورد آنها را برای شرکت در جلسات دعوت نمایند و گزارشی از نقطه نظرات ارائه شده را در اسناد سازمان ذی ربط ثبت نمایند.ماده ۱۳ – دولت مکلف است وظایف، امور و فعالیتهای قابل واگذاری دستگاههای اجرایی به سازمان را شناسایی و نسبت به واگذاری آن اقدام نماید. سازمان نیز حق دارد پیشنهادهای خود را در این خصوص به دولت ارائه کند.ماده ۱۴ – سازمانهای دولتی مکلفند زمینه مشارکت سازمان در نظارت بر حسن اجرای امور عمومی را فراهم نموده و حسب مورد با هیأتهای حقیقت یاب آنها همکاری نمایند.ماده ۱۵ –سازمان حق دارد در موضوع فعالیت های خود و برای حمایت از منافع عمومی علیه اشخاص حقیقی و حقوقی در مراجع قضایی اقامه دعوا نمایند.فصل سوم – صدور پروانه فعالیتماده ۱۶ – متقاضیان تأسیس (سازمان) مکلفند درخواست اخذ پروانه را به مراجع نظارتی مقرر در بند (ت) ماده پ ارائه نمایند.تبصره – نحوه تشکیل هیأت های مذکور، در بخشنامه وزیر کشور ظرف یک ماه از تاریخ این آیین نامه تعیین خواهد شد.ماده ۱۷ – هیأت موسس باید دارای شرایط زیر باشند:الف – داشتن حداقل هجده سال تمامب – تابعیت ایرانیپ – نداشتن محکومیت موثر کیفری به نحوی که موجب محرومیت از حقوق اجتماعی شودت – دارا بودن صلاحیت تخصصی حداقل دو نفر از موسسان درخصوص موضوع فعالیت (سازمان)تبصره – هیأت موسس باید دارای حداقل پنج عضو باشد.ماده ۱۸ – هیأت موسس، برای دریافت پروانه فعالیت، می باید مدارک زیر را حسب مورد به مراجع مذکور در ماده (۱۲) این آیین نامه ارائه نماید:الف – فرم تقاضانامه تکمیل شدهب – تصویر مدارک هویتی هیأت موسسپ – گواهی عدم سوء پیشینه کیفری هیأت موسست – اساسنامه (سازمان)ث – اولین صورتجلسه هیأت موسسماده ۱۹ – اساسنامه (سازمان) باید حاوی موارد زیر باشد:الف – اهداف (سازمان)ب –موضوع فعالیتپ – مرکز اصلی فعالیتث – نحوه ایجاد شعبج – ارکان و تشکیلات (سازمان) ، نحوه انتخاب، شرح وظایف و اختیارات و مسوولیتهای آنهاچ – صاحبان امضاهای مجازح – شرائط پذیرش عضوخ – منابع تأمین درآمد و دارائید – نحوه تغییر و تجدیدنظر در اساسنامهذ – نحوه انحلالر – مشخص ساختن وضعیت دارائیها پس از انحلالز – محدوده جغرافیائی فعالیت سازمان.تبصره ۱ – اساسنامه (سازمان) باید بر رأی گیری آزاد از تمام اعضا برای انتخاب مدیران و همچنین نحوه تغییر مدیران و دوره تصدی آنها و نیز تصمیمات اساسی در ایجاد هرگونه تغییر و تأثیرگذاری، تصریح کند.تبصره ۲ – در اساسنامه (سازمان) می باید به صراحت، نحوه و ارائه گزارشهای عملکرد اجرایی مالی (سازمان) به ا عضای خود و نیز بازرسی و حسابرسی (سازمان) مشخص شود.تبصره ۳ – محدوده جغرافیایی فعالیت (سازمان) با پیشنهاد هیأت موسس بر اساس شاخص های تقسیمات کشوری تعیین می شود.ماده ۲۰ – مراجع صدور پروانه فعالیت – موضوع ماده (۱۲) این آیین نامه – پس از دریافت تقاضانامه (سازمان)، باید ظرف حداکثر یک ماه نظریه خود را نسبت به تأیید یا رد تقاضا اعلام نمایند.تبصره ۱ – در صورتی که هیأت نظارت تقاضا را رد کند مکلف است کتباً دلایل رد درخواست را به متقاضی اعلام کند.تبصره ۲ – چنانچه موضوع فعالیت (سازمان) امور زیر باشد حسب مورد اخذ نظر موافق دستگاه یا دستگاههای دولتی ذی ربط نیز ضروری است:الف) در امور بهداشت و درمان و مراقبتهای جسمانی و روانی از وزارت بهداشت و درمان و آموزش پزشکی.ب) در امور آموزش و پرورش و آموزش عالی حسب مورد از وزارت آموزش و پرورش یا وزارت علوم تحقیقات و فناوری.ج) در امور پولی، مالی، اعتباری و قر رض الحسنهج) در امور پولی، اعتباری و قرض الحسنه از بانک مرکزی.تبصره ۳- هیأت نظارت مکلف است ظرف مدت یک هفته از تاریخ دریافت تقاضا نسبت به اخذ نظر مرجع ذی صلاح اقدام کند و او نیز کلف است حداکثر ظرف مدت یک ماه نظر خود را اعلام نماید. در غیر این صورت نظر هیأت مزبور موافق تلقی می شود. در صورت تأیید درخواست و صدور پروانه، متقاضی باید مدارک مقرر در آیین نامه ثبت تشکیلات و موسسات غیر تجاری – مصوب ۱۳۳۷ با اصلاحات بعدی – را به همراه پروانه فعالیتب به اداره ثبت شرکتها ارائه کند. مرجع مذکور موظف به ثبت (سازمان) حداکثر ظرف مدت ۱۰ روز است. موضوع باید برابر مقررات مربوطه در روزنامه رسمی منتشر شود.تبصره ۴ – متقاضی صدور پروانه می تواند نسبت به رد تقاضای خود به نحو زیر اعتراض نماید:الف) از تصمیم هیأت

نظارت شهرستان ظرف مدت یک ماه از تاریخ ابلاغ به هیأت نظارت استان و در صورت رد تقاضا در هیأت نظارت استان، ظرف مدت یک ماه به هیأت نظارت کشور.ب) از تصمیم هیأت نظارت کشور در هر مورد قابل اجرا ولی ظرف یک ماه از تاریخ ابلاغ، در دیوان عدالت اداری قابل اعتراض خواهد بود.ماده ۲۱ – هیأت مجمع عمومی رئیسه و هیأت امناء (حسب مورد) بالاترین مرجع اجرایی سازمان است و می باید دارای شرایط مقرر در ماده (۱۳) این آیین نامه باشد. (اصلاحی مورخ ۱۲/۶/۱۳۸۲) هیأت وزیرانماده ۲۲ (– سازمان) باید تابعیت ایرانی داشته باشند.ماده ۲۲- (سازمان) مکلف است هرگونه تغییرات در مفاد اساسنامه، مجمع عمومی، هیأت امناء و نشانی را به مرجع صدور پروانه مربوط اطلاع دهد. در صورت اعلام عدم مغایرت تغییرات با مقررات این آیین نامه از سوی مراجع یاد شده، (سازمان) مکلف است وفق آیین نامه ثبت تشکیلات و موسسات غیرتجاری – مصوب ۱۳۳۷ با اصلاحات بعدی – اقدام لازم به عمل آورد.فصل چهارم – نظارتماده ۲۴ – الف – دریافت و بررسی اساسنامه متقاضیان تأسیس (سازمان) و اقدام به صدور پروانه فعالیت آنها پس از احراز شرائط و ضوابط مقرر در این آیین نامهب – دریافت گزارشهای عملکرد اجرایی و مالی سالانه و در صورت لزوم موارد مقطعی رسیدگی موردی به عملکرد اجرایی و مالی (سازمان) در صورت ضرورتت – نظارت بر اجرای این آیین نامهث – رسیدگی به عملکرد (سازمان) در مورد عدم رعایت مقررات این آیین نامهماده ۲۵ –وظایف مرجع نظارتی فرااستانی و ملی در مورد سازمانهای غیردولتی عبارت است از:الف – نظارت و بررسی مشکلات سازمانهای مذکور و راههای توانمندی سازی آنان و نیز چگونگی بهره مندی این سازمان ها از اعتبارات بین المللی و چارچوب قوانین و مقرراتب – بررسی و اعلام نظر در خصوص ثبت و فعالیت سازمانهای غیر دولتی خارجی در ایرانپ – رسیدگی و اعلام نظر و اخذ تصمیم نسبت به شکایات واصله از متقاضیان در خصوص تأخیر یا رد صدور پروانه فعالیت و سایر شکایات و اختلافات میان سازمانهای غیر دولتی با استانداری ها و فرمانداری ها.ت – بررسی تقاضا و صدور مجوز برای سازمانهای غیر دولتی با محدوده جغرافیایی فعالیت فرااستانی و ملی و دریافت گزارشهای عملکرد اجرایی و مالی سالانه و در صورت لزوم موارد مقطعی آنهاث– نظارت بر حسن اجرای مقررات این آیین نامهج - رسیدگی به عملکرد (سازمان) در خصوص عدم رعایت مقررات این آیین نامهماده ۲۶ – مراجع نظارتی موظفند در حدود فعالیت خود در صورت وصول گزارش و یا اطلاع از نقض آزادی های قانونی دیگران و یا ایراد تهمت، افترا و شایعه پراکنی و یا عدم رعایت مقررات این آیین نامه از سوی (سازمان) از جمله دریافت غیر مجاز هرگونه کمک مالی و تدارکاتی از منابع خارجی، نسبت به بررسی آن با حضور مشورتی نماینده سازمان غیر دولتی مربوط و نماینده دستگاه دولتی تخصصی ذیربط اقدام نمایند و در صورت احراز، حسب مورد، مراحل زیر را به اجرا گذارند:الف – تذکر شفاهی با مهلت یک ماهه برای اصلاح وضعیتب – تذکر کتبی با درج در پرونده با مهلت یک ماهه برای اصلاح وضعیتپ – اخطار کتبی با مهلت دو هفته ای برای اصلاح وضعیتت – تقاضای تعلیق و یا لغو پروانه فعالیت از دادگاه در صورت عدم اصلاح وضعیت.تبصره ۱ – مرجع نظارتی ، تنها برای یک مرتبه جهت ارائه تقاضای تعلیق مجاز می باشد.تبصره ۲ – نحوه اقدام مراجع نظارتی بر اساس این ماده، در بخشنامه وزیر کشور که ظرف یکماه از تاریخ این آیین نامه ابلاغ خواهد کرد، تعیین خواهد شد.ماده ۲۷ – چنانچه موضوع فعالیت (سازمان)، امور پولی، مالی، اعتباری و یا قرض الحسنه باشد، مرجع نظارتی تخصصی در مورد آنها، بانک مرکزی جمهوری اسلامی ایران خواهد بود.تبصره – اعمال نظارت عمومی وزارت کشور به موسسات مشمول این تصویب نامه، نافی مسوولیتهای نوین بانک مرکزی جمهوری اسلامی ایران در نظارت بر عملکرد آن دسته از موسسات مشمول این تصویب نامه که به عملیات پولی ، مالی و اعتباری می پردازند، نخواهد بود. (اصلاحی مورخ ۱۲/۶/۸۲ هیأت وزیران)فصل پنجم – سایر مقرراتماده ۲۸ – سازمانهای غیردولتی که از مصادیق این آیین نامه قرار می گیرند و در اجرای مقررات جاری تا کنون ایجاده شده اند موظفند ظرف مدت یک سال از تاریخ لازم الاجرا شدن این آیین نامه، وضعیت خود را با مقررات این آیین نامه تطبیق دهند. در غیر این صورت مراجع نظارتی برابر مقررات این آیین نامه با آنها برخورد خواهند کرد. دستورالعمل مربوط در چارچوب این آیین

نامه توسط وزیر کشور ابلاغ خواهد شد.ماده ۲۹ - انحلال (سازمان) اعم از اختیاری و قهری، بر اساس مفاد ذی ربط آیین نامه ثبت تشکیلات و موسسات غیر تجاری – مصوب ۱۳۳۷ با اصلاحات بعدی – صورت می گیرد.تبصره – چنانچه مدت فعالیت (سازمان) در اساسنامه به صورت محدود قید شده باشد، پس از انقضای آن و عدم تمدید بر اساس مقررات این آیین نامه، (سازمان) خود به خود منحل می گردد.ماده ۳۰ – انجمنهای صنفی مشمول ماده (۱۳۱) قانون کار اعم از کارگری و کارفرمایی، واحدهای آموزش عالی و یا موسسات پژوهشی موضوع بند (ل) ماده (۱) قانون اصلاح قانون تأسیس وزارت علوم و آموزش عالی – مصوب ۱۳۵۳– آموزشگاههای علمی آزاد و نیز مدارس غیرانتفاعی موضوع قانون تأسیس مدارس غیر انتفاعی و نیز سایر تشکلهای غیر دولتی که در نص قوانین جاری صراحتاً اجازه تأسیس و انحلال آنها به عهده دستگاه های دولتی گذارده شده است، از شمول سازمانهای غیر دولتی موضوع این آیین نامه خارج می باشد.تبصره ۱ – مرجع صدور پروانه بر اساس سازمانهای غیر دولتی تخصصی با رعایت مقررات این آیین نامه و با اخذ نظر دستگاههای ذی ربط وزارت کشور است.تبصره ۲ – سازمانهای غیر دولتی جوانان، تابع مقررات این آیین نامه و همچنین آیین نامه اجرایی ماده ۱۵۷ قانون برنامه سوم توسعه خواهند بود. در صورت مغایرت مقررات اخیر یا این آیین نامه، آیین نامه اجرایی ماده ۱۵۷ قانون برنامه سوم توسعه در مورد سازمانهای غیر دولتی جوانان اعمال خواهد شد.ماده ۳۱– کلیه مقررات مغایر با این آیین نامه ، از تاریخ مصوب ملغی الاثر می باشد.

نقش سازمانهای دولتی و غیر دولتی در تأمین و ارتقای سرمایه اجتماعی

سرمایه اجتماعی چیست؟ cooperative

در دیدگاههای سنتی مدیریت توسعه، سرمایه های اقتصادی، فیزیکی و انسانی مهمترین نقش را ایفا می کردند، ولیکن در عصر حاضر مدیران برای توسعه، در عین حال که به سرمایه های اقتصادی، فیزیکی و انسانی توجه می نمایند، بایستی نظر خود را بیشتر به سرمایه اجتماعی معطوف نمایند. در این مقاله نخست با استفاده از دیدگاه تنی چند از صاحب نظران پیشقدم در این امر به مفهوم سرمایه اجتماعی پرداخته شده؛ در ادامه به نقش دولت در بازسازی سرمایه اجتماعی اشاره ای مختصر خواهیم نمود و سپس با ارائه تعاریفی از سازمانهای غیر دولتی (NGO ها) ارائه نموده و پس از بررسی پدیده NGO ها در ایران، ارتباط و نقش آن در شکل گیری و تقویت سرمایه اجتماعی تبیین می گردد.در نهایت راهکارهای لازم جهت تقویت سرمایه اجتماعی از طریق نهادهای دولتی و غیر دولتی (NGO ها) پیشنهاد می گردد.واژگان کلیدی: سرمایه اجتماعی، دولت، نهاد، سازمانهای غیر دولتی۱- سرمایه اجتماعی چیست؟یکی از مشکلاتی که دانشمندان علوم اجتماعی و مدیریت با آن مواجه می باشند، ارائه تعریفی جامع از سرمایه اجتماعی است . تعریف رابرت پاتنام[۱] در علوم سیاسی، جیمز کلمن[۲] در علوم اجتماعی، فرانسیس فوکویاما[۳] در تاریخ اقتصادی اجتماعی و تحقیقات بانک جهانی از جمله اولین اقدامات در این زمینه بوده است. این واژه توسط اکثر نویسندگان به عنوان شبکه ها، هنجار ها، اعتماد و راهی که جوامع می توانند از طریق آن اهداف جمعی را به صورت کاراتر انجام دهند، تعریف شده است. «جهت اندازه گیری سرمایه اجتماعی، مشارکت در شکل های متفاوت آن در امور مدنی از قبیل عضویت داوطلبانه در گروه های سیاسی یا مذهبی و یا سطح اعتماد در بین مردم مدنظر قرار گرفته است.» (علوی، ۳۴،۱۳۸۰)در حالی که تعاریف متعددی از سرمایه اجتماعی ارائه شده، تعداد زیادی از سرمایه اجتماعی را به تصویر می کشند و به خود موضوع نمی پردازند. تعریفی که در این مقاله از آن استفاده شده، این است: سرمایه اجتماعی یک هنجار غیر رسمی ایجاد شده می باشد که همکاری میان دو یا چند شخص را افزایش می دهد.(Fukuyama, ۱۹۹۹, p.۱)شاید بهترین تعریف از سرمایه اجتماعی را بتوان در یک تک بیت شاعر غزل سرای ایرانی «حافظ» یافت که می گویند:آسایش دو گیتی تفسیر این دو حرف است / با دوستان مروت با دشمنان مدارامروری بر تعاریف صاحب نظران رشته های مدیریت، سیاست و... که در ادامه به تفصیل خواهد آمد ، نشان می دهد

که توجه همه آنها بر ارتباطات، تعاملات، شبکه ها و غیره می باشد. به نظر حافظ برای رسیدن به سر منزل مقصود حتی با دشمنان نیز باید ارتباط داشته باشیم که این ارتباط همانا' مدارا کردن 'با آنها می باشد و این مهم حاصل نمی شود، مگر سرمایه اجتماعی حفظ و تقویت گردد.۲- سرمایه اجتماعی از دیدگاه تنی چند از صاحب نظران۲-۱-پیر بوردیو[۴]از نظر بوردیو، شبکه های اجتماعی موهبتی طبیعی نیستند و باید آنها را با انجام کنش های منطقی و هدفمند برای دست یابی به دیگر سرمایه ها و منابع پدیدی آورد. وی سرمایه اجتماعی را یکی از اشکال سرمایه می داند. سرمایه از نظر او سه شکل بنیادی دارد :۱'.سرمایه اقتصادی' که قابل تبدیل شدن به پول است و می تواند به شکل حقوق مالکیت نهادینه شود.۲'.سرمایه فرهنگی 'که تحت برخی از شرایط به سرمایه اقتصادی تبدیل می شود و به شکل کیفیات آموزشی نهادینه می گردد.۳'.سرمایه اجتماعی 'که تحت برخی از شرایط به سرمایه اقتصادی تبدیل می گردد •بوردیو بر تبدیل پذیری اشکال مختلف سرمایه و بر تقلیل نهایی همه اشکال به سرمایه اقتصادی تاکید می کند، از نظر او، سرمایه اقتصادی ، کار انسانی انباشته شده است. به این ترتیب، کنشگران می توانند با استفاده از سرمایه اجتماعی به سرمایه اقتصادی یا فرهنگی دست یابند و به همین نحو برای دست یابی به سرمایه اجتماعی نیز باید سرمایه گذاری ها ی هوشمندانه ای در منابع اقتصادی و فرهنگی انجام دهند(Bourdieu, ۱۹۸۵, p۲۴۸ ۹۸۰.)۲-۲-فرانسیس فوکویامافوکویاما در کتاب پایان نظم در رابطه با پیشینه مفهوم سرمایه اجتماعی به آثار کلاسیک اشاره نموده و می نویسد: «تا آنجا که من آگاه شده ام این اصطلاح نخستین بار در اثر کلاسیک جین جاکوب[۵] (مرگ و زندگی در شهرهای بزرگ آمریکایی، ۱۹۶۱) به کار رفته است، که در آن توضیح داده بود، شبکه های اجتماعی فشرده در محدوده های حومه قدیمی و مختلط شهری، گونه ای از سرمایه اجتماعی را تشکیل می دهند و در ارتباط با حفظ نظافت، عدم وجود جرم و جنایت خیابانی و دیگر تصمیمات درباره بهبود کیفیت زندگی، در مقایسه با عوامل رسمی مانند نیروی حفاظت پلیس و نیروهای انتظامی، مسئولیت بیشتری از خود نشان می دهند. وی در تعریف سرمایه اجتماعی چنین می گوید: «سرمایه اجتماعی مجموعه ای از هنجارها یا ارزش های غیررسمی است که اعضای گروهی مه همکاری و تعاون میان آنها مجاز می باشد، در آن سهیم هستند که البته مشارکت در ارزش ها و هنجارها به خودی خود باعث تولید سرمایه اجتماعی نمی گردد؛ چرا که این ارزش ها ممکن است ارزش های منفی باشند.» (فوکویاما،۱۳۷۹ :۲)فوکویاما در رابطه با سرمایهٔ اجتماعی، هنجارهای اجتماعی را به دو بخش تقسیم می کند:۱. هنجارهای مولد سرمایه اجتماعی۲. هنجارهای غیر مولدهنجارهای مولد سرمایه اجتماعی به ارتقای همکاری میان اعضای گروه منجر می شود و اساساً شامل سجایایی چون صداقت، ادای تعهدات و ارتباطات دو جانبه می باشد. اما هنجارهای غیر مولد بر خلاف هنجارهای مولد سرمایه اجتماعی کمکی به ارتقای همکاری میان اعضای گروه نخواهد کرد. پس ممکن است در جامعه ای سرمایه اجتماعی و اعتماد متقابل را ببینیم، ولی هنجارهای اجتماعی قوی آن از نوع غیر مولد سرمایه اجتماعی باشد، مثل عدم اعتماد به دیگران، جامعه ای که افراد حتی نباید به پدر و مادر خود اعتماد کنند، دارای یک هنجار غیر مولد سرمایه اجتماعی است. (همان: ۱۲)۲-۳-گلن لوری[۶]گلن لوری اقتصاددان نیز مانند ایوان لایت[۷] جامعه شناس، اصطلاح سرمایه اجتماعی را در دهه ۱۹۷۰ برای توصیف مشکل اقتصاد درون شهری به کار برد. آمریکایی های آفریقایی الاصل در محدوده اجتماعات خود فاقد اعتماد و همبستگی بودند، در حالی که برای آمریکایی های آسیایی الاصل و دیگر گروه های قومی این اعتماد و همبستگی وجود داشت. همین اعتماد و همبستگی میان سیاهان، مبین نبود داد و ستد جزئی در میان آنها بود. (فوکویاما، ۱۳۷۹ :۱۰)۲-۴-رابرت پاتناماز نظر وی، سرمایه اجتماعی آن دسته از ویژگی های سازمان اجتماعی است که هماهنگی و همکاری را برای سود متقابل تسهیل می کند. این ویژگیها عبارتند از:۱. شبکه ها ۲. هنجارهای معامله متقابل ۳. اعتماد اجتماعی۲-۴-۱- شبکه هاشبکه های رسمی و غیر رسمی ارتباطات و مبادلات در هر جامعه ای اعم از مدرن و سنتی، فئودالی یا سرمایه داری و... وجود دارد. این شبکه ها در دو نوع افقی و عمودی هستند. در شبکه های افقی شهروندانی عضویت دارند که از قدرت و وضعیت برابری برخوردار هستند و در شبکه های

عمودی هم شهروندانی عضوند که در وضعیتی نابرابر نسبت به هم به سر می برند.۲-۴-۲- هنجارهای معامله متقابلدر هر گروه اجتماعی هنجارهایی هستند که مهم ترین سودمندی آن ها تقویت اعتماد، کاهش هزینه معاملات و تسهیل همکاری است. از نظر پاتنام مهم ترین این هنجارها، هنجارهای معامله متقابل هستند. وی این هنجارها را از مولد ترین اجزای سرمایه اجتماعی می داند. این هنجارها با شبکه های انبوهی از مبادلات مرتبط است و هریک دیگری را تقویت می کند.۲-۴-۳- اعتماد اجتماعیپاتنام اعتماد اجتماعی را ناشی از دو منبع یعنی هنجارهای معامله متقابل و شبکه های مشارکت مدنی می داند. از نظر وی، اعتماد، همکاری را تسهیل می کند و هر چه سطح اعتماد در جامعه بالاتر باشد، احتمال همکاری هم بیشتر خواهد بود و باز این همکاری به نوبه خود اعتماد را ایجاد می کند. وی اضافه می کند، نبود این ویژگی ها در برخی جوامع عهد شکنی، بی اعتمادی، فریب و حیله، بهره کشی، انزوا، بی نظمی، و رکود را به دنبال خواهد آورد. (فوکویاما، ۱۳۷۹:۱۰)۲-۵-جیمز کلمناز نظر کلمن، سرمایه اجتماعی نوعی از سرمایه است که مانند دیگر اشکال آن مولد بوده و امکان دستیابی به اهداف معینی را که در نبود آن دست نایافتنی می باشند، فراهم می سازد. به زعم وی، سرمایه اجتماعی سبب می شود تا هزینه های دست یابی به اهداف معینی کاهش یابد، اهدافی که در نبود سرمایه اجتماعی دست یابی به آنها تنها با صرف هزینه های زیاد امکان پذیر می شود. به اعتقاد وی، عواملی که سبب ایجاد و گسترش سرمایه اجتماعی می شوند، عبارتند از:۱.کمک ۲.ایدئولوژی ۳.اطلاعات ۴.هنجارها۲-۵-۱-کمکدرخواست کمک افراد از یکدیگر مقدار سرمایه اجتماعی را بیشتر خواهد کرد. هرگاه عواملی مانند: رفاه، فراوانی و کمک دولت سبب شود تا افراد نیازشان به یکدیگر کمتر شود، میزان سرمایه اجتماعی کمتر خواهد شد.۲-۵-۲- ایدئولوژیاعتقاداتی مانند لزوم کمک به یکدیگر یا عمل به سود دیگری، سبب پدید آمدن سرمایه اجتماعی می شود. از این رو، آن دسته از اعتقادات مذهبی که بر ضرورت کمک و عمل به نفع دیگران تأکید دارند، عامل مهمی در شکل گیری سرمایه اجتماعی محسوب می شوند.۲-۵-۳- اطلاعاتیک شکل مهم سرمایه اجتماعی ظرفیت بالقوه اطلاعات است که جزء ذاتی و جدایی ناپذیر روابط اجتماعی است، اما به دست آوردن اطلاعات پر هزینه است، اطلاعات در واقع زمینه را برای کنش فراهم می سازد. یکی از وسایلی که از طریق آن، اطلاعات می تواند بدست آید، استفاده از روابط اجتماعی است و اطلاعاتی که از طریق این روابط حاصل می شود، کنش را تسهیل می کند.۲-۵-۴- هنجارهااگر در درون گروه اجتماعی، هنجارهای مؤثر و نیرومندی وجود داشته باشد، مبنی بر اینکه فرد باید منافع شخصی را رها کرده و به سود جمع عمل کند، سرمایه اجتماعی شکل خواهد گرفت. (همان:۴۷۴)۳- سطوح سرمایه اجتماعیبرخی از نویسندگان سرمایه اجتماعی را در دو سطح سازمانی و ملی، بررسی و مطالعه کرده اند:۳-۱- سطح ملیسرمایه اجتماعی در این سطح اشاره به شبکه ها، تعاملات و هنجارهایی دارد که کیفیت و کمیت تعاملات اجتماعی را شکل می دهد. سرمایه اجتماعی فقط مجموع نهادهایی که جامعه را تشکیل می دهند، نیست، بلکه سبب انجام این نهادها نیز می گردد.(سازمان بانک جهانی، ۲۰۰۱)سرمایه اجتماعی مجموعه ای از هنجارهای موجود در سیستم اجتماعی است که موجب ارتقای سطح همکاری اعضای آن جامعه می شود و موجب پایین آمدن سطح هزینه های تبادلات و ارتباطات می گردد. (علوی، ۱۳۸۰ : ۳۴)سرمایه اجتماعی شبکه ها و هنجارهای تشریک مساعی متقابلی ا ست که ایجاد ارزش می نماید. (رابرت پاتنام ، ۱۹۹۹: ۲)۳-۲- سطح سازمانیدر تحقیقات کوهن و پروساک[۸] (۲۰۰۱) به ایده بررسی سرمایه اجتماعی در سطح سازمان ها اشاره شده است. افرادی مانند کوهن و پروساک اعتقاد دارند که سرمایه اجتماعی می تواند به توسعه اقتصادی کمک نماید، برخی از مزایای مورد اشاره این افراد به شرح ذیل می باشد«به اشتراک گذاشتن بهتر دانش، ایجاد روابط مبتنی بر اعتماد، ایجاد روح تعاون، (درون سازمان، بین سازمان و مشتریان و شرکاء) کاهش نرخ جابجایی، کاهش هزینه های استخدام، کمک به آموزش، ایفاء دانش سازمانی، کاهش تغییرات نیروی کار، افزایش فعالیت های مرتبط با ثبات سازمانی و درک مشترک» (کوهن و پروساک،۲۰۰۱)کلارک سون سرمایه اجتماعی را به عنوان فرایند حل مشکل توصیف می نماید. یک شخص به تنهایی نمی تواند سرمایه اجتماعی را ایجاد نماید، ولی منبعی است برای افرادی که در شبکه روابط

اجتماعی کم و بیش بلند مدت قرار میگیرند. (بوردیو، کلمن پاتنام و آدلر، ۱۹۹۹)اهمیت سرمایه اجتماعی سازمانی در این است که سبب اجتماع افرادی می شود (گروه ها، تیم ها، سازمان ها و ...) که با همدیگر به طور موفقیت آمیز کارها را به پایان می رسانند. (کلمن، جاکوب، پاتنام و آدلر، ۱۹۹۹) سرمایه اجتماعی سازمانی احساس انجام را از طریق اعتماد و همکاری ایجاد می نماید.(کوهن و پروساک،۲۰۰۱)۴- سازمان غیردولتی ([۹]NGO) چیست؟تاکنون تعاریف زیادی از NGO ارائه گردیده است که علی رغم تفاوت هایی که دارند، دارای مشترکاتی نیز می باشند. ذیلاً به پاره ای از این تعاریف اشاره می گردد:· NGO یک سازمان غیردولتی و غیرانتفاعی است، نه وابسته به دولت است و نه اثری از حاکمیت درون آن پیدا می شود و از قبل ثبت شده است. یکی از مهم ترین خصوصیات NGO داوطلبانه بودن آن است که با توجه به نیاز جامعه ایجاد می شود. چند نفر دور هم جمع می شوند و به این نتیجه می رسند که بطور مثال با مصرف و پخش مواد مخدر به صورت داوطلبانه و خودجوش مبارزه کنند. البته یک NGO مجاز است فعالیت های خودش را سامان دهد و اگر کارش به نتیجه برسد درآمد هم کسب کند و این فقط در راه توسعه و اهداف تشکیلات خودش است و سود در NGO معنا ندارد. NGO سازمان های غیر دولتی، گروه های شهروندی و گروه های عام المنفعه خیریه هیچ کاری به مسئولیت دولت ندارند و در بعضی جاها از مطالبات مردم در مقابل دولت دفاع می کنند. یعنی مجاز به انتقاد از دولت می باشند. (سید شهاب الدین طباطبایی، ۱۳۸۵)· سازمان های غیر دولتی سازمانهایی هستند عام المنفعه که از تجمع افراد داوطلب با اهداف انسان دوستانه، تعاونی و غیرانتفاعی که خودشان را با شرایط گروه های معینی در درون جامعه هماهنگ می کنند. این سازمان ها در سطح محلی، ملی و بین المللی بر طبق قوانین هر کشور تشکیل و سازمان می یابند. (مدیریت ترویج جهاد کشاورزی، ۱۳۷۹)· در کارگاه آموزشی سازمان های غیر دولتی(NGOها) که در سال ۱۹۹۸ در شهر بانکوک تایلند برگزار شد، تعاریف زیر از سازمان غیر دولتی ارائه گردید:· سازمان از افراد خصوصی، معتقد به اصول عمده اجتماعی معینی تشکیل شده است و فعالیت های خود را برای توسعه جامعه ای که در آن زندگی می کنند، متمرکز می سازند.·

سازمان توسعه اجتماعی که هدف آن توانمند سازی افراد جامعه است.· سازمانی مستقل، مردم سالار و غیر فرقه ای است که برای توانمند سازی گروه های حاشیه ای از جنبه های اقتصادی و اجتماعی تلاش می کند.· سازمانی که معتقد است با شناخت عمیق مشکلات، در مسیر بهتر نمودن کیفیت زندگی مردم، به ویژه فقرا ، ستم دیدگان و افراد مناطق حاشیه ای شهرها و روستاها تلاش کند.· سازمانی که توسط افراد اجتماع و برای خدمت به جامعه بدون کمترین دخالت دولت به وجود آمده و نه تنها سازمانی خیریه است، بلکه در زمینه های اجتماعی، اقتصادی و فرهنگی نیز به فعالیت می پردازند. (کارگاه آموزشی سازمان غیر دولتی، بانکوک،۱۹۹۸)در آیین نامه اجرایی تأسیس و فعالیت سازمان های غیر دولتی نیز تعریف ذیل از سازمان غیر دولتی ارائه گردیده است.· سازمان غیر دولتی به تشکل هایی ا طلاق می شود که توسط گروهی از اشخاص حقیقی یا حقوقی غیر حکومتی به صورت داوطلبانه با رعایت مقررات مربوطه تأسیس شده و دارای اهداف غیر انتفاعی و غیر سیاسی می باسد. واژه «غیر دولتی» به این معناست که دستگاه های حکومتی در تأسیس و اداره سازمان دخالت نداشته باشند. مشارکت مقامات و کارکنان دولتی در تأسیس و اداره سازمان در صورتی که خارج از عنوان و سمت دولتی آنان باشد، مانع وصف غیر دولتی سازمان نخواهد بود. (روزنامه رسمی، تابستان ۱۳۸۴)۵- طبقه بندی سازمان های غیر دولتیسازمان های غیر دولتی را می توان از جنبه های مختلف طبقه بندی نمود:۱- از نظر جهت گیری (خیر خواهانه، خدماتی،مشارکتی و توانمند سازی)۲- از نظر سطح عملیات (سازمان های معطوف به اجتماعی محلی، سازمان های شهر مقیاس، و سازمان های غیر دولتی ملی و بین المللی)۳- از نظر دامنه، بعد و موضوع (موضوعی، جغرافیایی)۴- از نظر نوع فعالیت (امدادی و رفاهی، خدمات عمومی، توسعه مردمی، گروه ها و شبکه های مدافع). (قنادیان، ۱۳۸۴: ۱۸)۶- وضعیت سازمان های غیر دولتی در ایرانسازمان های غیر دولتی در ایران به طور مشخص و رسمی از حیث تخصصی و موضوعی تحت پوشش یکی از مراجع رسمی دولتی تشکیل، هدایت و اداره می شوند. از این میان، بیسترین آن ها از

سوی ارگان هایی همچون سازمان ملی جوانان، نیروی مقاومت بسیج، هلال احمر، سازمان تبلیغات اسلامی، وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی ، وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی، دانشگاه آزاد اسلامی، وزارت علوم، تحقیقات و فن آوری، وزارت آموزش و پرورش، وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی و سازمان حفاظت محیط زیست مجوز دریافت کرده و فعالیت می نمایند.(قنادیان، ۱۳۸۴:۲۰)۶۹۱۴ سازمان غیر دولتی در سراسر کشور وجود دارد که شهر تهران با ۱۱۱۴ واحد رتبه اول و اصفهان با ۹۸۴ واحد رتبه دوم را به خود اختصاص داده است. نتایج این طرح، که در سال ۱۳۸۴ اجرا شد، نشان می دهد که بیشترین زمینه فعالیت این سازمان ها مربوط به فعالیت های پولی، مالی و قرض الحسنه است که با ۱۲۷۲ واحد بیشترین رقم را به خود اختصاص داده است و امور خیریه و بشر دوستانه در رتبه دوم قرار دارند. از میان ۶۹۱۴ سازمان غیر دولتی ۴۱۴۷ سازمان به صورت هیأت امنایی و ۲۷۶۷ سازمان به صورت مجمع عمومی اعضا اداره می شوند. منبع عمده تأمین هزینه ۴۱۰۰ سازمان های غیر دولتی و شعبه های آن ها،کمک های مردمی و سازمان های غیر دولتی و منبع مالی ۱۳۳۷ سازمان، کمک های دولتی و دستگاه های عمومی و ۱۵۰۳ سازمان نیز فروش کالا و خدمات است. از مجموع ۲۹۱۲۷۱ نفر کارمند فعال سازمان های غیر دولتی ۳۸۳۶۱ نفر مزدبگیر هستند. (مرکز آمار ایران،۱۳۷۵)۷- نقش های عمده سازمان غیردولتیفلسفه وجودی سازمان های غیر دولتی به واسطه کارکردهای آنها در جامعه می باشد. مهم ترین نقش های این قبیل سازمان ها را با توجه به عرصه های مختلف فعالیت در جامعه می توان چنین برشمرد:۱.   حمایت از پروژه های نوآورنده، نمایشی و پیش آهنگ از قبیل: تهیه کنوانسیون های بین المللی در موضوعات حقوق بشر، حقوق زنان، کودکان، محیط زیست و ارائه به مجامع ذیربط بین المللی برای تصویب.۲.   اقدامات حمایتی و وکالتی بشردوستانه مانند: کمک به جنگ زدگان و آوارگان، امدادرسانی در حوادث غیر مترقبه، حمایت از بیماران خاص و نظایر آنها.۳.   کارکردهای روانی- تبلیغاتی از طریق ستایش یا محکومیت اخلاقی دولت ها که مشابه و بعضی از مصادیق آن را جریان جنگ و تجاوز امریکا علیه عراق، محکومیت استفاده از سلاح های شیمیایی و کشتار جمعی، محکومیت شکنجه و زندانیان عراق توسط ارتش امریکا و زندانیان ابوغریب شاهد بودیم.۴.   ایفا نمودن نقش ناظر در خصوص تعهدات داخلی و بین المللی دولت ها مانند صدور بیانیه هایی در ارزیابی عملکرد دولت ها در موارد خاص

زنان و اشتغال

مهین کوشک آباد- ژاله چشمه سیماب

چکیده در این تحقیق مطالعاتی در مورد زنان و کار و اینکه چه موانعی بر سر راه اشتغال زنان است و مانع پیشرفت آنها می شود و همچنین منافعی که زنان شاغل را در بر می گیرد و راهکارهایی برای بهتر شدن سطح فعالیت و کاربرای زنان و بررسی علل و عوامل رویکرد زنان به اشتغال انجام شده ، و با هدف بهتر شدن وضعیت کاری و شرایط مناسب تری برای زنان تهیه شده است . امیدواریم که زنان ما بتوانند با کیفیت بالاتر و مشکلات کمتر در جهت فراهم شدن زندگی بهتر برای آنان به اشتغال بپردازند . نتیجه تحقیق : از ۹ فرضیه موجود در تحقیق ۴ فرضیه رد و ۵ فرضیه اثبات شد که در زیر به شرح آنها می پردازم : فرضیه های رد شده : ۱- کسب ثروت مهمترین انگیزه مادی آنها نبود ، ۲- کار در خانه مانعیتی برای آنها وجود نیاوده بود، ۳-استقلال مالی در گرایش زنان به اشتغال اثر ندارد، ۴- بالا رفتن سن تأثیری در کم شدن رویکرد زنان به اشتغال نداشت .   فرضیه های اثبات شده : ۱- برخورداری از تحصیلات بالاتر سبب روی آوردن بیشتر زنان به اشتغال می شود ، ۲- اگر فرصتهای شغلی بیشتر باشد زنان سریعتر به اشتغال روی می آوردند ،۳- زنان شاغل خیلی کم و یا هیچ کمکی به اقتصاد جامعه نمی کنند ، ۴- کسب مقام و موقعیت اجتماعی تمایل زنان را به اشتغال بیشتر می کند ، ۵ – رفاه خانواده مهمترین انگیزه خانوادگی زنان شاغل است . فهرست مطالب : بیان مسئله پژوهش اهمیت و ضرورت موضوع   اهداف پژوهش   فرضیه ها معرفی انواع متغیرهای پژوهش مقدمه کار و شغل

تـاریخچه ا شـتغا ل زنـان در ا یران تـاریخچه قا نونگـذا ری درباره کا رگران زن در ا یران تاریخچه ا شـتغا ل زنان سـطح بین المللی دوره های صـنعتی و زنان نـگا هی به ورود زنان به بخش تولید زنان و توسـعه روان شـنا سـی ا جتما عی ا شتغا ل زن زن و خدمت ا جتما عی زن و مسائل ا جتما عی معا صر زنان و توسعه ا قتصادی (نقش ا قتصادی زنان) ا ستقلال ا قتصادی زنان دلایلی که زنان در توسـعه ا قتصادی- ا جتما عی نقش ا رزنده تری خوا هند دا شت زنان و فعا لیت ا تحادیه ای شرا یط کار زنان درآمد کار زنان زنان و کـار کـار زنـان در داخـل خـانه کار زنان در خارج خانه زیان کار زنان بررسـی زمینه های نظری و تجربی موضوع زن و ا شـتغا ل تفاوت در دسـتمزدها : کار آیی یا تعصب؟ وقت بیشتر و پول کمتر : بی عـدا لتی در کار زنان لزوم کار برای زن ده روش عمده که شغل شـما زنـدگی شوهرتان را آسا نتر ، بهتر و شادتر می کند کیفیت زندگی شـغلی و رضا یت از کار موا نع پیش روی زنان عامل نـامرئی توسـعه زنان (عوامل ضـمنی) راه کار وضع فعا لیت زنان در کل کشور منابع و مآخـذ اهـداف پژوهش ۱-آیا تحصیلات در گرایش زنان به اشتغال مؤثر است . ۲-آیا سن در میزان تمایل زنان به اشتغال مؤثر است . ۳-آیا انگیزه مادی کسب ثروت در میزان رویکرد زنـان به اشـتغال مؤثر است . ۴-آیـا انگیزه خـدمت به جـامعه در گرایش زنان به اشـتغال مؤثر است . ۵-آیا کسب موقعیت اجتماعی در تمایل زنان به اشتغال مؤثر است . ۶-آیا انگیزه خانوادگی در رویکرد زنان به اشتغال مؤثر است . ۷-آیا انگیزه استقلال مـالی در میزان گرایش زنان به اشـتغال مؤثر است . ۸-آیا وجود فرصـتهای شـغلی در میزان تمایل زنان به اشتغال مؤثر است . ۹-آیا کـار در خـانه در میزان رویکرد زنـان به اشـتغال مؤثر است . فرضـیه ها ۱- هر چه زنـان از تحصـیلات بالاتری برخوردار باشـند به اشتغال بیشتر گرایش دارند . ۲- هر چه سن بیشتر شود میزان تمایل زنان به اشـتغال بیشتر است . ۳- هر چه کسب ثروت بیشتر باشد رویکرد زنان به اشـتغال بیشتر است . ۴- هر چه انگیزه خـدمت به جامعه بیشتر باشـدگرایش زنان به اشـتغال کمتر است . ۵- هر چه کسب موقعیت اجتماعی بیشتر باشـد تمایل به اشـتغال در زنان بیشتر می شود . ۶- هر چه انگیزه خانوادگی بیشتر باشـد رویکرد زنان به اشـتغال بیشتر می شود . ۷- هر چه اسـتقلال مـالی بیشتر شود میزان گرایش زنـان به اشـتغال بیشتر می شود . ۸- هر چه فرصتهای شغلی بیشتر باشـد تمایل زنان به اشـتغال بیشتر است . ۹- هر چه کـار در خانه بیشتر باشـد میزان رویکرد زنان به اشـتغال کمتر است . تعـاریف و مفاهیم تحصـیل : حاصل کردن ، فراهم آوردن ، بـدست آوردن ، درس خوانـدن ، دانش آموختن . (حسن عمیـد/ ۱۳۸۰ /ص۳۷۸) سـن: ۱-شـمار سال های زنـدگی انسان یا موجود زنـده دیگر ،مدت عمر ۲-دوره یا مرحله ای از زنـدگی . (دکترحسـن انوری / ۱۳۸۲ /ص ۱۳۲۵) فرصت: وقت مناسب برای کاری ، پروای کار ، جمال ، نوبت . (حسن عمیـد / ۱۳۸۰ /ص ۹۰۹) ثروت: مال، دارایی، بسیاری مال . (همان /ص ۴۴۴) خدمت : کار کردن برای کسی . (همان / ص۵۴۶) جامعه : گروهی از مردم که با هم وجه اشتراک داشته باشند ، صنفی از مردم ، مردم یک شهر یا کشور . (همان /ص ۴۵۱) موقعیت اجتماعی : هویت اجتماعی که فرد در گروه یـا جـامعه معینی دارد ، موقعیت اجتماعی ممکن است ماهیتی بسـیار کلی داشته باشـد . (ماننـد موقعیتهایی که در ارتباط با نقشـهای وابسـته بـه جنسیت اسـت) یـا ممکن است خیلی مشـخص تر باشـد (ماننـد موقعیتهـای شـغلی). (علیرضاشایـان مهر / ۱۳۷۷ /ص۵۱۵) رفاه : به معنای وسـیع کلمه به آسایش فکری و جسمی اطلاق می شود ، به معنای اخص به کوششهایی گفته می شود که جهت پیشـرفت وضع عمومی بهـداشت و خوشـبختی و آسـایش مادی و معنوی جامعه به کار می رود . این کوشـشـها ممکن است از طریـق اعمـال سیاسـتهای حکـومت محلی یـا مرکزی و یـا از طریـق شـرکتهای خصوصـی یـا مؤسـسات دیگر صـورت بگیرد . اسـتقلال:آزادی داشـتن ، به آزادی کـاری کردن ، بـدون مـداخله کسـی کـار خود را اداره کردن . (سـید مهـدی مجتبوی / ۱۳۷۲ / صص۱۶۴-۱۶۵) اشـتغال در خانه : به خدمت گرفتن فرد یا افرادی خارج از خانوار جهت انجام کار و ارائه خدماتی در آن در برابر کارکنـان خانوادگی (فرزنـدانیکه در خانواده و زیر نظر پـدر به کار می پردازنـد) که هنوز هم نسـبتی بالنسبه قابل توجه از جمعیت فعال جامعه ایران را شامل می شود . نسبت خانه و شاغلان (افرادی که خارج از خانه به کار در آن گمارده می شوند) سخت رو به کاهش است . (دکتر باقر ساروخانی / ۱۳۸۰ / صص ۳۷۰-۳۷۱) معرفی انواع متغیرهای پژوهش متغیر وابسته: گرایش زنان به اشتغال

متغیر مستقل : از عوامل شخصی ، خانوادگی ، اجتماعی و اقتصادی تشکیل شده است . عوامل شخصی = تحصیلات، سن ،کار در خانه، استقلال مالی، خدمت به جامعه . عوامل خانوادگی = رفاه خانواده . عوامل اجتماعی = فرصتهای شغلی ،موقعیت اجتماعی . عوامل اقتصادی = کسب ثروت . مقدمه انسان به طور طبیعی ، گرایش به رشد و تکامل دارد و اصیلترین تفاوت او با دیگر موجودات داشتن تفکر و خلاقیت است . این انسان متفکر، علی القاعده می باید بر اساس تفکر علمی ، روشهای نوین و شیوه های جدید در زندگی و محیط مادی اطراف خویش بیافریند . در نتیجه دینامیک بودن ، آفریدن و خلق کردن و حرکت به سوی تکامل جزو ذاتی انسان است . به طور طبیعی از انسان انتظار رشد و تکامل می رود و اگر سکون و ایستایی بردوره ای از تاریخ بشرحاکمیت دارد و یامللی علی رغم تحولات توسعه صنعتی هنوز زندگی دوران معیشتی را سپری می کنند ، بدون تردید موانعی در مقابل رشد و ترقی آنها وجود دارد . با رفع این موانع و آماده سازی زمینه های رشد ، جامعه باید در یک روند طبیعی به تحولات مادی و توسعه صنعتی نایل آمد . با توجه به این فرض انسان محور و کلید اصلی توسعه به شمار می آید. یکی از موضوعات اساسی در برنامه ریزیهای خرد و کلان اقتصادی کشورها توجه به نیروی انسانی است چنانچه این نیروی انسانی ماهر و متخصص باشد ، سهم زیادی را در رشد و توسعه خواهد داشت . (زنان حدود نیمی از جمعیت جهان را تشکیل می دهند) . نقش آنان عمدتاًدر برنامه های ملی و بین المللی ، در رابطه با نحوه برخورد با مقاطع بحران اقتصادی و توسعه سرمایه گذاری ، در مناطق در حال پیشرفت نادیده گرفته شده است . بنابراین می توانند در فعالیتهای اقتصادی و اجتماعی سهیم بوده و با کسب آموزش در جهات مختلف ، از جمله حرفه ، در بالا بردن سطح تولید و بهره وری بیشتر از نظر اقتصادی و رشد و توسعه کشور سهم به سزایی را داشته باشند . مرد و زن هر دو کار می کنند ، ولی کار آنها از بسیاری جهات با یکدیگر متفاوت است . نظیر: کل ساعات کار ، نوع کار ، میزان پرداخت ، سن ، مشارکت ، خانه داری که درتمامی این موارد زنان بطور عمده نقش فعالتری نسبت به مردان دارند . از سال ۱۹۷۰ ، نقش زنان در نیروی کار افزایش یافته است و تقریباً در همه جا زنان بیشتر در خارج از خانه کار می کنند . تجزیه و تفکیک شغل و تفاوت دستمزد ، تقریباً در همه جا بر شکاف بین آنچه را که به دست می آورند تأ کید می کند ، آنها همچنین به پول و آموزش دسترسی کمتری دارند . کار زنان کم ارزش تلقی شده و یا بسیاری از موارد ثبت نمی شود. امروز تجدید نظر در مفاهیم اشتغال و بیکاری و خانه دار بودن یکی از کارهای مهم و اساسی می باشد . زنان فعالیتهای مختلفی را در خانه و در خارج از خانه دارند . چنانچه کار را در معنای معمول آن ، هر نوع اشتغالی که پاداش مالی بر آن مرتبت باشد ، بدانیم بسیاری از فعالیتهای زنان در این مقوله نمی گنجد ، زیرا پاداش مالی ندارد . لذا با توجه به اینکه زنان بخش عظیمی از فعالیتهای داخل خانه را انجام می دهند و در صورتی که این کارها به بیان اقتصادی سنجیده می شد ، هزینه بالایی را برای خانواده بوجود می آورد ، ولی به هر حال امروز این فعالیتها جزو کار و اشتغال به معنای معمول آن نیست . فعالیت زنان در روستاها به طور معمول همیشه انجام شده است . در شهرهای قدیمی ، زنان علاوه بر کارهای مربوط به خانه ، به مشاغلی چون خیاطی . آرایشگری ، مامایی ، قالیبافی و کارهای دستی سنتی می پرداختند و یا به صورت خدمه در خانه های دیگران به کار مشغول بودند . بعد از انقلاب صنعتی و ایجاد کارخانه ها و کارگاههای مختلف ، سرمایه داران به دنبال نیروی کار ارزان بودند و زنان بهترین این نیروها به حساب می آمدند . به خصوص در صنعت نساجی زنان بیشتر از بقیه صنایع حضور پیدا کردند. کم کم زنان به دستمزد نا عادلانه و کار زیاد خود معترض شده و گروهها و اتحادیه هایی را تشکیل دادند تا در برابر شرایط نابرابر کار و تبعیضات موجود مبارزه کنند . عدم تخصص و پایین بودن سواد زنان و فقدان تجربه کاری باعث شد آنان بیشتر به سوی کارهایی که نیروی غیر متخصص نیاز داشت ، روانه شوند . بخش خدمات تا حدی پذیرای این نیروها گردید . تمرکز در این بخش ، برای زنان شانس کمتر برای یافتن شغل به دلیل رقابت بیشتر را به دنبال داشت . یکی از مشکلاتی که زنان در همه جوامع با آن درگیر هستند ، مسئولیت پرورش فرزندان و اداره امور خانه می باشد . به واسطه این مسئله آنان امکان دسترسی به تخصصها و آگاهیهای سطوح بالا را کمتر

دارند و همچنین زمانی را که می توانند در شغل و حرفه خود صرف نمایند محدود می باشد . بنابراین به مشاغلی روی آوردند که هم نیاز به تخصص بالا نداشته باشد و هم وقت کمتری را بیرون از خانه صرف کنند . آنان نسبت به مردان از اوقات فراغت کمتری برخوردارند زیرا به محض تمام شدن وقت کار در بیرون ، خود را به منزل می رسانند تا به مراقبت از بچه ها و رسیدگی به امور منزل بپردازند . شرایط نا برابر کار برای زنان نسبت به مردان چه از جهت استخدام ، دستمزد و امکان ارتقای به سطوح بالاتر ، باعث می شود اشتغال زنان ویژگیهایی داشته باشد که با توجه به ساختار فرهنگی اقتصادی و اجتماعی هر جامعه فرق می کند . (دکتر خدیجه سفیری / ۱۳۷۷ / صص ۷-۹) کار و شغل پدیده اشتغال و کار از ابتدای زندگی اجتماعی بشر مورد توجه بوده است. هریک از اندیشمندان به نوعی درباره این مسأله سخن گفته‌اند. اشتغال زنان همراه با مردان در مزارع و درخانه، امری عادی تلقی می‌شد. هرچند تفکیک نقشها و وظایف جزء اصلی اشتغال محسوب می‌گردید. جامعه شناسان و روانشناسان، در قرون اخیر، نظرات متفاوتی راجع به کار ارائه نموده‌اند. جنبه‌های مختلف کار اعم از نابرابری در کار، رضایت شغلی، انگیزه کار و بالا بردن بهره‌وری سازمانهای کاری و غیره .. هرکدام به نحوی مورد توجه اندیشمندان و علمای علم مدیریت، جامعه شناسی و اقتصاد و روان شناسی قرار گرفته است. با آنکه زنان نقش مهمی در فعالیتهای اقتصادی، اجتماعی دارند ولی کمتر از آنان سخن به میان می‌آورند، تنها آنجا که از مشاغل ثانوی، تخصص کمتر، دستمزد پایین و آینده نامعلوم صحبت می‌شود، وجود زنان مطرح می گردد. امروز اهمیت اشتغال و نیروی انسانی ماهر و متخصص معلوم است و توجه به مسائل اشتغال این نیروی عظیم (زنان) که نیمی از جمعیت جهان هستند و نیز بررسی جامعه شناختی آن بسیار مهم می‌نماید.به طور کلی بررسی وضعیت زنان در جهان و به ویژه کشورهای جهان سوم، اهمیت مسأله را بیشتر می‌نماید. حرکتها و نهضتهایی در رابطه با دفاع از حقوق اجتماعی زنان در کشورهای مختلف بوجود آمده است تا صدای مظلومیت را به گوش جهانیان برسانند. هرچند که این گروهها ممکن است در لوای فعالیت در جهت احقاق حقوق زنان، اهداف سیاسی هم داشته باشند. (همان / صص ۱۱-۱۲) تاریخچه اشتغال زنان در ایران ساختار جامعه ایران تا دوره قاجاریه ساختی سنتی ـ مذهبی بود و افراد پای‌بند آداب و رسوم و سنن ملی و شعایر مذهبی بودند و این دنباله ساختی بود که در دوره صفویه به وجود آمده بود. از نظر اقتصادی نیز اقتصاد کشاورزی برجامعه حکفرما بود. هرچند موقعیت اقتصادی اجتماعی زنان در سراسر ایران یکسان نبود و برحسب وضع محل و عرف و عادت و سنن محلی متفاوت بود، به طور کلی می‌توان گفت زنان از منزلت و موقعیت پایین برخوردار بودند و فعالیت آنان به فرزند آوردن و انجام کارهای خانگی و گاهی کشاورزی ونساجی محدود می شد و زنان درخارج از خانه مسئولیتی نداشتند.[1] در دوره قاجاریه ارتباط وسیع‌تر ایران با تمدن صنعتی غرب باعث تغییر در ساختار اجتماعی ـ اقتصادی جامعه و در نتیجه دگرگونی در زندگی و موقعیت اجتماعی زنان پایتخت و شهرهای بزرگ گردید ولی درموقعیت اجتماعی زنان روستایی و زنان ایل‌نشین به دلیل دورماندن آنها از ارزشهای غربی تغییرات عمده‌ای به وجود نیامد[1]. صنعت و خدمات به تدریج جایگزین اقتصاد روستایی حاکم برشهرها گردید و مشاغل جدید موجب رفتارهای تازه‌ای در روابط اقتصادی ۱- جمشید بهنام ، ساخ٠تهای خانواده و خویشاوندی در ایران (تهران، خوارزمی ، ۱۳۵۶) ص ۱۳ گردید. واحدهای اقتصادی جدیدی مانند کارخانه، شرکت و بانک به وجود آمد و سرمایه‌گذاریهای داخلی و خارجی توسعه یافت. یکی از پژوهشگران روسی در کتاب خود که حاوی اطلاعات گرانبهایی درباره اوضاع اقتصادی و اجتماعی دوران قاجاریه است، درزمینه وضعیت اشتغال زنان می‌نویسد: «کار زنان و کودکان به طور وسیعی در صنایع کشور رایج بود و برخی از صنایع تقریباً به طور کامل وابسته به کار زنان و کودکان بود. مثلاً در کارخانه ابریشم تابی رشت تمام ۱۵۰ نفر کارگر را زنان تشکیل می‌دادند. در صنایع نساجی و بخصوص درقالیبافی زنان بخش اعظم نیروی کار راتشکیل می‌دادند. در شیلات شمال متعلق به لیانازوف ۳۰۰ نفر کارگر زن ا شتغال به کار داشتند.»همانطور که اشاره شد ارتباط وسیع‌تر ایران با غرب در این دوره عمدتاً در زندگی زنان پایتخت و شهرهای بزرگ دگرگونی به وجود آورد ولی در تغییر زندگی زنان ایلات و روستاها نیز بدون تأثیر نبود. زیرا توسعه سرمایه‌داری

اروپایی سبب شد تا ایران وارد بازار جهانی شود. پیدایش تقاضاهای فراوان برای تولیدات کشاورزی و صنایع دستی، به ویژه گلیم که توسط زنان این مناطق به صورت ابتدایی تهیه می‌شد، روش زندگی آنان را تا حدودی تحت تأثیر قرار داد. این زنان که مواد و کالاهای فوق الذکر را برای بازار تولید می کردند باعث درآمد بیشتر می‌شدند بدون اینکه از دسترنج خود نفعی ببرند. اضافه شدن نقش آنها در تولید برنقشهای سنتی مادر و همسر که همچنان ادامه داشت فشار بیشتری را نسبت به گذشته بر آنها وارد آورد. با این وصف مشارکت در تولید، قدرت آنها را درخانواده بیشتر کرد و میزان جدایی دنیای زنان را از مردان کاهش داد.اشتغال زنان به انواع فعالیتهایی که به طور خلاصه مورد اشاره قرار گرفتند، به معنای برابری حقوق اجتماعی زن و مرد در این دوره نبوده است. بلکه فقط در مقایسه با گذشته می‌توان گفت که زنان به طور محدود توانستند عهده‌دار مشاغل خارج ازخانه گردند وگرنه حتی برای تامین آذوقه به مغازه نمی‌رفتند. زنان ثروتمند خدمتکاران خود را می‌فرستادند و زنان فقیر از فروشندگان دوره‌گرد خرید می‌کردند.یکی از بزرگترین وقایع ایران در قرن اخیر، انقلاب مشروطیت بود که قانون اساسی آن در ۱۴ ذیقعده سال ۱۳۲۴ هجری قمری (۱۲۸۵ هجری شمسی و ۱۹۰۶ میلادی) به امضای مظفرالدین شاه رسید. این انقلاب تحول عظیمی در شؤون سیاسی، اجتماعی و فرهنگی ایران از جمله در وضع زنان این سرزمین به وجود آورد. اصل هشتم قانون اساسی اهالی مملکت ایران را در مقابل قانون دولتی متساوی الحقوق اعلام کرده بود.در خلال چهار سال بعد از تصویب قانون اساسی که هنوز سرنوشت آن نامعلوم به نظر می‌رسید، ۱- ناصر تکمیل همایون.«بررسی موقع و منزلت زن در تاریخ ایران »، فرهنگ و زندگی ،سال ۱۳۵۴ ، شماره ۱۹ و ۲۰ ، ص۲۹ گروههای کوچکی از زنان که اساساً متعلق به خانواده‌های طبقه بالا و متوسط رو به بالا بودند، برای آگاه ساختن زنان هموطن خود و حمایت بیشتر از برقراری مشروطیت، چندین انجمن به وجود آوردند. مهمترین آنها یکی «انجمن آزادی زنان» و دیگری «انجمن مخدرات وطن» بود که هر کدام حدود شصت زن عضو داشت.[1] این زنان به این نتیجه رسیده بودند که بزرگترین مانع برای از بین بردن بی‌عدالتی که زنان از آن رنج می‌بردند جهالت آنها است. بعلاوه تحصیلات آنها را قادر خواهد ساخت تا برای جامعه مفید باشند، براساس این فکر شروع به تأسیس مدرسه کردند مانند مدارس «ناموس» «عفتیه» و «ترقی». البته تا موقع جنگ جهانی اول فقط تعداد اندکی مدرسه در تهران، شیراز و اصفهان برای دختران تأسیس شدند.انتشار روزنامه و مجله ونشریه ادواری توسط زنان آزادیخواه روش دیگری برای آگاهی دادن به زنان بود. بعضی از مهمترین آنها عبارت بود از مجله دانش (۱۲۸۹ شمسی)، روزنامه شکوفه (۱۲۹۹ شمسی)، روزنامه و سپس مجلهٔ زبان زنان (۱۲۷۹ شمسی)، مجله جهان زنان (۱۲۹۹ شمسی)، نامهٔ بانوان (۱۲۹۹ شمسی)، مجلهٔ عالم نسوان (۱۳۰۰ شمسی) و مجله نسوان وطن خواه (۱۳۰۲ شمسی). بعلاوه برخی از زنان نویسنده با روزنامه‌های دیگری که از طرف مردان منتشر می‌شد، همکاری مطبوعاتی داشتند. بدین ترتیب علاوه بر مشاغلی که زنان در قرن ۱۹ عهده‌دار آن بودند، تأسیس انجمنها و احزاب، انتشار روزنامه و مجله و دایرنمودن مدارس فعالیتهای نوینی بودند که زنان در اوایل قرن بیستم بدان اشتغال ورزیدند. این فعالیتها در برخورد زنان با تمدن اروپایی در جامعه ما پیدا شده بود.بعد از به رسمیت شناخته شدن پادشاهی رضاخان توسط مجلس شورای ملی در سال ۱۳۰۴ به تدریج اقداماتی تحت عنوان تغییر لباس و رفع حجاب زنان صورت گرفت. البته زنان توانستند به برخی از حقوق خود که در اصول هیجدهم و نوزدهم متمم قانون اساسی[2] مشروطیت درج شده بود، دست پیدا کنند که در رأس همه آنها گسترش تحصیلات عمومی برای دختران بود. بازگشایی دبیرستانها موجب شد تا زنان حداقل در دستگاههای دولتی عهده‌دار برخی مشاغل گردند.توسعه اقتصادی ناشی از عایدات نفتی روزافزون و به دنبال آن ملی شدن صنعت نفت موجب تغییرات اساسی در اقتصاد ایران و در نتیجه موقعیت زنان گردید. این تغییرات اگرچه از طرفی در جهت بیشتر شدن نابرابری اجتماعی و برباد رفتن سرمایه بدست آمده بود، ولی بخشی از این سرمایه مشاغل زیادی را به وجود آورد که این امر به نوبه خود فرصتهای استخدامی را برای زنان واجد شرایط از کارگری در کارخانه تا مشاغل سطح بالا مهیاتر کرد. ۱- پیشین ، صص ۲۴۶-۲۶۲ ۲- اصل هیجدهم : « تحصیل و تعلیم علوم و معارف و صنایع آزاد است مگر آنچه شرعاً

ممنوع باشد .» اصل نوزدهم : « تأسیس مدارس به مخارج دولتی و ملتی و تحصیل اجباری باید مطابق قانون وزارت علوم و معارف مقرر شود و تمام مدارس و مکاتب باید در تحت ریاست عالیه و مراقبت وزارت علوم و معارف باشد.» ایجاد فرصتهای روزافزون برای استخدام زنان به از بین بردن مخالفت خانواده‌ها با تحصیل علم و اشتغال زن در خارج از خانه کمک کرد. لیکن تلاش رژیم حاکم در جهت تبلیغ و رواج آزادیهای بی قید و بند زنان، مانع از آن شد که خانواده‌های مذهبی و متدین دختران خود را جهت تحصیل و آموزش به مدارس و دانشگاهها بفرستند. بدین ترتیب در طی دو دهۀ قبل از انقلاب اسلامی، نگرش جامعه ایران نسبت به زنان در برگیرنده تغییرات اساسی ولی کند بود. اما مهمترین تحولات در زمان پیروزی انقلاب اسلامی رخ داد. شرکت زنان در تظاهرات گسترده و عظیم برضد رژیم گذشته نشان دهنده این بود که زنان نقش خود را فقط محدود به فعالیتهای درون خانه نمی‌دانند بلکه به عنوان یک زن مسلمان مشارکت در فعالیتهای اجتماعی از جمله اشغال در خارج را وظیفه خود می‌دانند. واقعی مهمی که در قرن اخیر موقعیت اجتماعی زنان این سرزمین را تحت تأثیر قرار داده است، انقلاب اسلامی که در ۲۲ بهمن سال ۱۳۷۵ به پیروزی رسید. تاریخچه قانونگذاری درباره کارگران زن در ایران برای تنظیم قانون کار به درخواست دولت هیأتی از کارشناسان دفتر بین‌المللی کار به ایران آمدند و پس از مشورت با کارشناسان داخلی، طرح قانون کار ریخته شد و به دنبال آن لایحه اولین قانون کار تدوین شد. لایحه تقدیمی دولت در کمیسیونهای پیشه و هنر و بازرگانی و دادگستری مجلس با اصلاحاتی به تصویب رسید و به موجب ماده واحد مصوب ۱۷ خردادماه ۱۳۲۸ مجلس شورای ملی (سابق) اجازه اجرای گزارش کمیسیونهای مذکور داده شد. اگرچه مدت اعتبار این قانون یکسال و به صورت آزمایشی بود، با این حال تا سال ۱۳۳۷ اجرا شد. قانون کار مورخ ۲۶/۱۲/۱۳۳۷ نیز به صورت قانون آزمایشی با مدت یکسال تصویب شد. اما با اصلاحاتی که بعدها نیز در آن بعمل آمد به مدت ۳۲ سال بر روابط کار و کارگر حاکم بود.[2] فصل چهارم قانون مذکور از ماده ۱۶ تا ۲۰ به بیان شرایط کار زنان و کودکان اختصاص داشت و به موجب آن کار شب به استثنای کار پرستاری در بیمارستانها و مشاغل دیگر به تشخیص وزارت کار، برای زنان ممنوع بود. همچنین اشتغال زنان در ایام بارداری شش هفته قبل از زایمان و چهارهفته پس از آن برای آنان ممنوع اعلام شده بود و کارفرما حق اخراج آنان را در این دوران نداشت. مادر شیرده نیز به ازای هر سه ساعت کار، نیم ساعت فرجه شیردهی به نوزاد خود داشت. ضمن آنکه کارفرما در پس از پیروزی انقلاب اسلامی اندیشه تنظیم مقررات جدید پاگرفت. در این قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران مصوب ۱۳۵۸ (با کارگاههای بیش از ده نفر کارگر باید محلی را برای نگهداری از کودکان در نظر می‌گرفت. اصلاحات سال ۱۳۶۸) توجه ویژه‌ای به حقوق زنان دارد. قانون اساسی ضمن تأکید برانجام وظایف مادری توسط زنان، زن و مرد را از نظر تحصیل علم و اشتغال به کار یکسان اعلام نموده است. اصل بیستم مؤید این امر است. به موجب این اصل همه افراد ملت اعم از زن و مرد یکسان در حمایت قانون قرار دارند و از همه حقوق انسانی، سیاسی، اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی با رعایت موازین اسلام برخوردارند. بعلاوه اصول سوم، بیست و یکم، بیست و هشتم و چهل و سوم قانون اساسی برخورداری زنان را از حقوق اجتماعی برابر و مساوی با مردان مقرر نموده‌اند. در سطح قوانین عادی، نخستین قانون کار جمهوری اسلامی ایران در تاریخ ۲۹/۸/۱۳۶۹ توسط مجمع تشخیص مصلحت نظام مورد تصویب قرار گرفت. در مبحث چهارم این قانون شرایط کار زنان بیان شده است. در قانون مذکور طی مواد ۷۵ تا ۷۸ حمایتهای خاصی برای زنان کارگر مقرر شده است که عبارتند از: ۱- ممنوعیت کارهای خطرناک و سخت و زیان آور و نیز منع حمل بار بیش از حد مجاز و بدون استفاده از وسایل مکانیکی (ماده ۷۵). ۲- مرخصی بارداری و زایمان به مدت ۹۰ تا ۱۰۴ روز (معادل ۱۳ تا ۱۵ هفته) و پرداخت حقوق ایام مرخصی توسط سازمان تأمین اجتماعی (ماده ۷۶). ۳- لزوم بازگشت زن به کار سابق با احتساب سابقۀ خدمت (تبصره ۱ ماده ۷۶) ۴- الزام کارفرما به ارجاع کارهای سبکتر به زنان باردار به تشخیص پزشک سازمان تأمین اجتماعی (ماده ۷۷). ۵- حق شیردادن با فرجه قانونی قابل احتساب در کار و الزام کارفرما به تأسیس مراکز نگهداری اطفال کارگران (ماده ۷۸). ۱- دکتر عذرا جار اللهی ، منبع یاد شده ، ص۲۶۴ ۲-

دکتر عزت الله عراقی ، جزوه حقوق کار دوره کارشناسی ، نیمسال دوم تحصیلی ۷۲-۱۳۷۱ (تهران ، دانشکده حقوق و علوم سیاسی دانشگاه تهران ، ۱۳۷۱) صص ۴۲-۵۵ تاریخچه اشتغال زنان در سطح بین المللی اشتغال زنان در خارج از خانه همانند سایر پدیده‌های اجتماعی در طی دوره‌های مختلف حیات بشر متحول گردیده است. زن از زمانهای قدیم تا به امروز غیر از خانه‌داری، در امور مختلف کشاورزی، دامپروری، صنایع دستی و حتی امور نظامی دوش به دوش مردان مشغول فعالیت بوده است ولی در دوره‌هایی که خانواده یک واحد اقتصادی نیز به حساب می‌آمده است، فعالیتهای تولیدی زن که در خانه و یا نزدیکی آن انجام می‌گرفته است، جزء امور خانگی محسوب شده و زن در ازای آن کارمزدی دریافت نمی‌کرده است. با وقوع انقلاب صنعتی در اروپای غربی و تبدیل کارگاههای خانگی به کارخانه و تبدیل نیروی انسانی به نیروی ماشین، تحولات اساسی در شکل و مفهوم کار به وجود آمد و فعالیت اقتصادی زن از خانه به کارخانه کشیده شد. [1]در این زمینه باید به این نکته اشاره نمود که با اختراع ماشین بخار و تحول در صنعت، قرن نوزدهم تبدیل به قرن سرمایه‌گذاری «وحشی» شد و با ظهور امپریالیسم و استعمار رقابت جهانی شدت گرفت و به شکل بحرانهای ادواری تجلی یافت. برای زنان کارگر که نتوانسته بودند به خرده مالکی برسند، تنها کار در کارخانه باقی مانده بود که همیشه مورد اعتراض سایر گروهها بود و بهای کمی بدان داده می‌شد. در این شرایط، ایدئولوژی زن خانه‌دار به اوج خود رسید زیرا همه از آن بهره‌مند می‌شدند یا تصور می‌کردند که بهره می‌بردند، رئیس کارخانه که از آن یک نیروی ذخیره به وجود می‌آورد، خرده مالکین که در آن یک نیروی مجانی به شکل «کمک خانگی» می‌یابند و کارگران مرد که از رقابت واهمه داشتند. بدین ترتیب در این قرن اتحادی علیه «کار زنان» شکل گرفت. در فرانسه، سنتی‌ترین متفکرین اجتماعی (فردریک لوپه، بونالد و غیره) و پرودون سوسیالیست در جرگه مخالفان قرار گرفتند و ضدیت با کار زن به کارگان و اتحادیه‌ها کشیده شد به طوری که در آغاز هربار که زنی به استخدام موسسه‌ای درمی‌آمد دست به اعتصاب می‌زدند و از اینجاست که گفته می‌شود کار زنان در کارخانه‌ها یک «کار مکمل» است و مزد آنها نیز یک «مزد مکمل» محسوب می‌شود. مفهوم «مزد مکمل» به سرمایه‌داران امکان پرکردن صندوقها را می‌داد. خروج زنان از بازار کار نیز به کارگران مرد امنیت خاطر می‌داد. این در حالی بود که بین ۴۰ تا ۵۰ ٪ زنانی که در شهر زندگی می‌کردند مجرد بودند و جز استفاده از نیروی کار خود راهی برای ادامه حیات و معاش نداشتند و بسیاری به علت نداشتن کار به فحشاء پناه برده بودند. (تعداد آنها در قرن نوزدهم در پاریس و لندن بین چهل تا هشتاد هزار نفر بود.) در چنین شرایطی جای شگفتی نیست که زنان از همه قشرها سربه شورش برداشتند. زنان کارگر علیه مزد کم، بیکاری، دشواریهای که به آنها واگذار می‌شد و سایر زنان علیه محرومیت از تمامی حقوق سیاسی و اقتصادی دست به اعتراض زدند. ضرورت تغییر نظام اقتصادی و اجتماعی‌ای که خانواده‌های کارگری را از پای درمی‌آورد در نظریات سوسیالیست‌ها یا اوتوپیست‌ها و در جنبش‌های اجتماعی قرن نوزدهم بیان شده است. در این میان مهمتر از همه مشارکت زنان در آیین‌ها و جنبش‌های انقلابی قرن نوزده است. پیش از کارل مارکس، فلورا تریستا [2] به درونمایه فکر نو دست یافت و معتقد بود که رهایی زنان کارگر، تنها از خود آنان ساخته است. وی در کتاب «اتحادیه کارگری» (۱۸۴۳) به تشریح برنامه برنامه خود می‌پردازد؛ ایجاد طبقه کارگر به وسیله یک اتحاد مستحکم و غیر قابل تجزیه، مطالبه حق کار برای همه زنان و مردان، دادن آموزشهای اخلاقی، فکری و حرفه‌ای به زنان و به همه مردم، به رسمیت شناختن اصل مساوات زن و مرد به عنوان تنها وسیله ایجاد وحدت بشری، ایجاد کاخ اتحادیه کارگری در هر ناحیه برای آموزش کودکان طبقه کارگر و همچنین رسیدگی به کارگران صدمه دیده، معلولین و سالخوردگان. این برنامه با اعتراض عمومی مواجه شد و فلورا نوشت:« این مسأله ضدیت همه را برانگیخته است، ضدیت مردان را چون من خواهان رهایی زنان هستم و ضدیت مالکین را چون من رهایی مزد بگیرها را مطالبه می‌کنم». [1] بدینسان در نیمه قرن نوزدهم زنان جنبش اجتماعی خود را تقویت و تشدید نمودند. زنان ضمن درخواست کسب حقوق سیاسی، خواهان حقوق اقتصادی بودند و در این راستا زنان کارگر پیشنهاد اصلاح و بهبود سازمان کارگاهها را ارائه داده و خواستار ایجاد مهدکودک

برای کودکان در کارگاههاو تأسیس سازمان آموزش حرفه‌ای توسط خود کارگران شدند. در مقابل از سوی نهادهای حاکم مخالفتهای شدیدی با مبارزات زنان ابراز شد. با این حال یک پیروزی نصیب زنان شد و آن حق کار بود یعنی موضوع اصلی مطالبات فلورا تریستا علی رغم راه حل دوگانه وحشتناکی که توسط پرودون سوسیالیست به زنان ارائه شده بود مبنی بر «زنان خانه‌دار یا روسپی» است. در اعلامیه دولت موقت جمهوری فرانسه، حق کار به عنوان حق همه شهروندان به رسمیت شناخته شد. در انگلستان در سال ۱۸۱۲ شورشهای ناتینگهام برای تثبیت قیمت گندم توسط زنانی هدایت شد که خواستار تثبیت قیمت گندم برای هر واحد مقیاس معادل ۶ پنس بودند. زنان از سال ۱۸۳۰ وظیفهٔ رهبری اتحادیه کارگری را عهده‌دار شدند و همچنین رهبری جریان اعتصابات کارگری سالهای ۱۸۴۳ و ۱۸۴۴ را به دست گرفتند. بعلاوه زنان انگلیسی در محیطهای کاری و ۱- دکتر عذرا جار اللهی ، منبع یاد شده ، ص ۲۴۹ ۲- Flora Tristan شغلی خود در ایجاد سازمانهای سندیکایی قدرتمند مشارکت جستند و شیوه مبارزه مؤثرتری از چهارچوب طغیانهای مربوط به گندم را پدید آوردند. در آمریکا، کارگران زن در یک کارخانه آرد روزنامه خاص خود را منتشر کردند و در آن راجع به مدت زمان کار، عدم کفایت دستمزدها، سرعت آهنگ کار و اجبار همخوابگی به افشاگری پرداختند. این وقایع نشان می‌دهد که در سال ۱۸۴۰ رابطهٔ نزدیکی بین انقلاب اجتماعی و رهایی زن بوجود آمده بود. در این راستا زنان به مبارزات خود علیه تبعیضات جنسی ادامه دادند و زمانی که منافع آنها در معرض خطر قرار می‌گرفت، آنها دست به اعتصاب زده و یا سازمانهای دفاعی خاص خود را به وجود آوردند. بدین سان در ایالات متحده انجمن کار زنان [2] توسط کارگران نیوانگلند تأسیس گردید. از سال ۱۸۵۰ زنان آمریکایی شعبات خاص خود را در درون سندیکاهای مردان تشکیل داده‌اند، حتی اگر رهبری سندیکاها صرفاً با مردان بوده باشد (به عنوان نمونه در صنعت نساجی با وجودی که ۵۰ ٪ از کارگران مرد هستند رهبری سندیکاهای صددرصد در اختیار مردان قرار داشته است.) بدین ترتیب در آمریکا همانند اروپا زنان موفق شدند حق کار خود را با مبارزه سرسختانه از خارج و داخل به سندیکاها تحمیل کنند. در اوایل قرن بیستم با وقوع جنگ جهانی اول تعداد زیادی از زنان در کارخانه‌های اسلحه‌سازی فرانسوی و انگلیسی و غیره به کار گماشته شدند تا جانشین مردانی شوند که به جبهه‌های جنگ اعزام شده بودند. در اینجا دیگر تمایز نقشهای مردانه و زنانه و اصل کدبانو بودن فراموش شده بود. تسهیلاتی برای نگهداری کودکان به وجود آمد که امکان می‌داد زنان وظایف شغلی خود را انجام دهند ضمن آنکه بخش دیگری از زنان بعنوان عوامل اطلاعاتی و یا به منظور مراقبت از بیماران، جستجوی مفقودین و کمک به اسیران و غیره در جنگ بسیج شده بودند. در طول این دوره زنان کارگر به مبارزات صنفی خود ادامه دادند. به طوری که در سال ۱۹۱۶ زنان در کارخانه‌های اسلحه سازی دست به اعتصاب زدند. این کارگران خواهان افزایش حقوق و دستمزد بودند .. در ماه ژوئن در کارخانه‌های اسلحه سازی در منطقه پاریس حدود ۱۲۳۷۱ مرد و ۲۹۹۶۵ زن و در شهرستانها ۵۴۲۵ مرد و ۱۱۱۱۹ ۱- آندره میشل ، منبع یاد شده ، صص ۷۷– ۸۱ ۲- Female Labor Association نفر زن در اعتصاب به سر می‌بردند. این مبارزات کارگری به افزایش حقوق زنان منجر گردید. در اواخر جنگ، زنان در سطوح مقدم مبارزه برای صلح حضور داشتند و در زمان مذاکرات صلح مطالبات کارگران و زن مورد توجه قرار گرفت. شورای بین المللی زنان (ICW) موفق گردید که در معاهده ورسای (۱۹۱۸) اصل تساوی مزد را که طرفداران حقوق زنان طی نسل‌ها به دفاع از آن برخاسته بودند، بگنجاند.[1] در دوران جنگ جهانی دوم نیز در انگلستان و ایالات متحده، به برکت بسیج زنان برای تولید در کارخانه‌های نظامی بود که مردان توانستند در جبهه‌های بسیار دور به نبرد بپردازند. بدینسان انگلستان یکی از موارد شناخته شده بسیج منظم زنان بود که در یک دموکراسی غربی به وجود آمد. در واقع در مارس سال ۱۹۴۱، پس از شکست فرانسه، وزیر کار مأمور یک سربازگیری واقعی از میان زنان شد که از بسیاری جهات شبیه سربازگیری مردان جهت ارتش بود. این امر براساس طبقات سنی و با جوانترین زنان آغاز شد. به منظور بسیج زنان در صنایع اسلحه سازی. استخدام زنان ۲۰ تا ۳۰ ساله که تحت پوشش نظارت کار [2] قرار می‌گرفتند، برای کارفرمایان بخش خصوصی ممنوع اعلام شد. در

سال ۱۹۴۴ حدود ۷۶۵۰۰۰ زن در صنایع و خدمات جنبی و یا دفاع غیر نظامی مشغول کار بودند که تعداد آنها حدود ۲۰۰۰۰۰۰ نفر بیشتر از گذشته بود.در سال ۱۹۴۲ تقاضا و نیاز به کار زنان به قدری بود که از ورود دختران جوان به دانشگاهها ممانعت به عمل می‌آمد. برای کسانی که تحصیلات خود را ادامه می‌دادند محدودیت سنی معین شد. برای زنان انگلیسی که تحت این بسیج قرار می‌گرفتند تسهیلات استثنائی (کار نیمه وقت، کار درخانه، مهدکودک، کودکستان) فراهم شد. در ایالات متحده در سال ۱۹۴۲ کمیسیون کار جنگ تقاضای ۴۰۰۰۰۰۰ نفر نیروی اضافه نمود. در وهلهٔ اول این افراد را از بین بیکاران مرد جذب نمودند اما از سال ۱۹۴۳ به بعد لازم شد که از طریق روزنامه و رادیو درسراسر کشور از زنان آمریکایی کمک بخواهند. همانند انگلستان تسهیلاتی به زنان اعطا شد و تعداد زنان آمریکایی که به کار اشتغال داشتند و از ۱۰ میلیون نفر در مارس ۱۹۴۱ به ۱۸ میلیون نفر در اوت ۱۹۴۴ رسید. (۱۶ میلیون در مشاغل غیر کشاورزی و ۲ میلیون در بخش کشاورزی) جهان در پایان دومین جنگ جهانی شاهد بازگشت انبوه مردان و گذر از فعالیت نظامی به کشوری بود. ۱- پیشین ، صص ۱۰۲-۱۰۳ ۲- Work Order در کشورهای غربی از زنان بخاطر مشارکت آنها در تولید و نیز مقاومت در برابر فاشیسم تجلیل به عمل آمد. وزیر کار انگلستان در دسامبر ۱۹۴۵ اعلام داشت: «زنان در طول جنگ کاری بس سترگ و شایان تحسین انجام دادند و امروز هم به همان اندازه به آنها نیاز داریم». با این همه زنان را به خانه فرستادند تا جایی برای مردان از جنگ برگشته باز شود. نیروی کار زنان به خصوص در بخشهای متالوژی، شیمی و کشاورزی به شدت رو به کاهش نهاد. زنان مجبور به پذیرش مزد کمتری از مردان شدند تا بتوانند شغل خود را حفظ کنند. پیشداوریها در مورد زنان متأهل بار دیگر از سرگرفته شد، چیزی که مانع نشد زنان متأهل انگلیسی با آن مقابله نکنند. در ایالات متحده آمریکا برای بازگرداندن زنان به خانه، جدالی در گرفت زیرا مسئولان مجبور بودند مردان از جنگ برگشته را مجدداً وارد بازار کار کنند. اما اخراج بی‌رحمانه زنان کارگر آن چنان انتظار می‌رفت به طور کامل صورت نگرفت و زنان آمریکایی از دنیای کار روبرنتافتند. در انگلستان و ایالات متحده، تجهیزات جمعی (مهدکودکها، کودکستانها، غذاخوریهای مدارس و کارخانه‌ها) که به منظور تسهیل کار زنان ایجاد شده بودند از میان رفتند. در فرانسه زنان بیشتر از آن درگیر مبارزه ضد استعماری بودند که جنبشهای اجتماعی زنان قبل از جنگ را تجدید کنند. در تمامی محیطهای اجتماعی زنان شجاع و خردمند بدون وقفه به مبارزه ادامه می‌دادند با این هدف که مذاکره با رهبران قیامهای ضد استعماری هند وچین و الجزایر را جایگزین جنگ کنند. زنان طبقه متوسط و کارگر در تظاهرات عظیم و اعتصابات برای صلح در هند و چین و الجزایر شرکت جستند و دراین میان زنان روشنفکر و روزنامه نویس پرده از روی حقیقت وضعیت مردم هند و چین و الجزایر برداشتند و مصائب و بلایائی را که برمردم این کشورها تحمیل شده بودند بازگو کردند. به طور کلی این عوامل باعث شدند تا جنبش اجتماعی زنان و به تبع آن روند حمایت از حقوق زنان کارگر با کندی و رکود مواجه شود. به طور خلاصه می‌توان گفت در طی بیست سال پس از جنگ جهانی دوم، دولتمردان کشورهای توسعه یافته غرب از دیدگاه ابزاری خود در مورد زنان فراتر نرفتند. در این کشورها جامعه در خدمت رشد استعدادهای بالقوه زنان نبود بلکه زنان بیشتر درخدمت رفع نیازهای تولید جامعه وتولید مثل بودند. آنها از زنان در زمان جنگ در تولید و در ارتش استفاده کرده اما زمانی که دیگر به آنها احتیاج نبود آنها را به خانه فرستادند. [1] (سید محمد رضا علویون/۱۳۸۱/صص۶۵-۷۶) دوره‌های صنعتی و زنان تغییرات اقتصادی – اجتماعی و فرهنگی پدید آمده طی سالهای اخیر خود شروع زندگی زناشویی پایداری ازدواج، روابط درون خانواده، نقش والدین و غیره را تحت تأثیر قرار داده است . بررسی مربوط به نقشهای زنان و مردان درون خانواده در جوامع به طور عام، و در جوامع رو به توسعه به طور خاص عمدتاً در سه دوره دنبال خواهد شد: ۱- دوره قبل از صنعتی شدن ۲- اوائل عصر صنعت ۳- اواخر دوره صنعتی (پس از جنگ جهانی دوم) ۱- دوره قبل از صنعتی شدن در این دوره مشارکت اقتصادی مردان و زنان بدین گونه بود که کارها و امور خانگی، به سهولت قابل تمیز از کارهای تولیدی نبود؛ در آن کلیه اعضای خانواده اعم از مردان، زنان و بچه ها عموماً در یک گروه کاری مشارکت داشتند. دوره

قبل ا ز صنعت به خاطر تقسیم کار کمتر پیچیده نبودن شرایط اجتماعی- اقتصادی و وجود جوامع ساده و روستایی در چنین جوامعی همان طور که اشاره شد کلیه اعضای خانواده با یکدیگر همکاری و مشارکت داشتند . در مشاغل کوچک و داد و ستد های اقتصادی و(مغازه داری) ، زنان به ویژه در جوامع اروپایی چون انگلستان به همسران خود یاری می‌دادند و حتی بین اشراف و صاحبان مستغلات زنان در امور مدیریت و رسیدگی به امور املاک به همسران خود کمک می کردند (همیلتون[2]). به دنبال توسعه جوامع و روی آوردن اقشار مختلف اجتمای به شهرها، این قبیل قالبها و نقش ها تغییر کرد. چنین شرایطی در ایران نیز تا حد زیادی با وضعیت اجتماعی- اقتصادی در جوامع اروپایی مشابهت داشته است. از این رو زنان، حتی در جوامع قبل از صنعتی شدن در طیف وسیعی از فعالیتهای اقتصادی مشارکت داشته اند، به گونه ای که بچه داری به عنوان یک نقش پیش پا افتاده به حساب می‌آمد . بچه ها نیز از سنین بسیار پایین درگیر بسیاری از فعالیتهای خانواده بودند. مثلاً مراقبت از اطفال کوچک خانواده به عهده دختران بود. مجموعاً، طیف تقسیم کار در آن دوره بسیار محدود بود و خانواده ها به گونه ای خودیارانه نیازهای اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی خود را برطرف می کردند. در عین حال زنان حتی در دوره قبل از عصر صنعت به ویژه در جوامع صنعتی فعلی همکاریها و مشارکت اقتصادی گسترده‌ای از خود نشان می‌دادند. ۱- پیشین ، صص ۱۱۲-۱۱۷ ۲- Hamilton,۱۹۷۸ در حال حاضر و با توجه به تمامی این گونه مشارکتها، تقسیم کار بر حسب جنسیت حتی در عصر قبل از صنعتی شدن وجود داشته است. مثلاً آنطور که «میدلتون»[1] بررسی کرده است، در حالی که خانه داری و امور آشپزی مراقبت از کودکان و نظایر آنها عمدتاً به عهده زنان بوده، مراقبت از افراد بیمار خانواده نیز جزو وظایف زنان به حساب می‌آمد.در شرایط فئودالی یا ارباب و رعیتی که مالکان سعی داشتند بهره کشی بیشتری از خانواده ها داشته باشند آنها بیشتر روی نیروی انسانی مردان تأکید داشتند تا زنان. در این دوره علی رغم تقسیم کار به تفکیک جنسیت زنان معمولاً کلیه اموری را که در حیطه کاری مردان بود انجام می‌دادند. در عین حال بعضی از نقشها مربوط به یک جنس اعلام گردیده بود. مثلاً، در کشاورزی و دامداری امور مربوط به شخم زنی، حفاری و... عمدتاً فعالیتهای مردانه بود در حالی که بذر پاشی ، جمع آوری هیزم و علوفه امور مربوط به مرغداری، دامداری و... از جمله وظایف زنان محسوب می‌شد.در دوره تحول و گذر به صنعت و رشد ، تولیدات کارخانه ای در قرن هیجدهم یک نوع تضاد رنگهاو برخورد روابط پدیدار گردید؛ یعنی اجباراً فعالیتها و اموری که مربوط به مردان بود زنان در آن دخالت می کردند و بلعکس. چنین وضعیتی کم و بیش هنوز هم در بسیاری از جوامع به چشم می خورد . مثلاً آشپزی توسط مردان ، خدمات پزشکی مربوط به زنان که توسط مردان صورت می گیرد و ...در عصر سرمایه داری که مسئله کار در برابر پرداخت مطرح شد ، زنان به فعالیتهای کمتر تخصصی هدایت شدند که پرداخت کمتری برای آنان منظور گردید (هوک بروک[2]). به تدریج با ورود به عصر صنعتی، تحولات عظیمی نیز در موقعیت کاری و نقشهای اجتماعی و اقتصادی زنان پدیدار گردید. مجموعاً به دنبال چنین تغییراتی ، کارکرد خانواده نیز تحت تأثیر قرار گرفت. در عین حال ، با ورودبه عصر صنعت و به دنبال تفکیک و طبقه بندی مشاغل زنان نیز به لحاظ مالی و اقتصادی وضعیت بهتری پیدا کردند ولی هنوز هم راه طولانی درون کشورهای صنعتی و غیر صنعتی تا جایی که به عدالت اجتماعی و مدیریت زنان مربوط است ، در پیش است. ۲- اوائل عصر صنعت ظهور این دوره خود پیامدهای تعیین کننده ای برای زنان به همراه داشت و تغییرات قابل توجهی در وضعیت آنان بر جای گذاشت. صنعتی شدن موقعیت زنان را نه تنها در جوامع صنعتی، بلکه در قالب یک نوع انتقال صنعتی در سایر جوامع نیز تحت تأثیر قرار داد. از این رو ، تغییرات فرهنگی در موقعیت زنان عمدتاً به عصر صنعت و صنعتی شدن برمی گردد. از نظر« اوک لی»[3] جامعه‌شناس، صنعتی شدن در قالب سرمایه داری آن، نقش نوینی به زن خانه‌دار داد و روابط زندگی زناشویی را تحت تأثیر قرار داد؛ ۱- Middleton ۱۹۷۴ ۲-Houlbrook ۱۹۸۴ ۳- Oakley ۱۹۷۶ یعنی پدیده‌ای که در آن هر یک از زوجین منافع، فعالیتها، و مسئولیتها جداگانه‌ای داشتند، و آن خود به استقلال اقتصادی زنان منجر گردید. این جریان از مرزهای کشورهای صنعتی گذشت و به کشورهای غیر صنعتی نیز راه یافت.

جریـان یـاد شـده تحول عظیمی در موقعیت زنـان ایجـاد کرد. همین طور، پویـایی هر چه یشتر زنان را به دنبال آورده، و بـدین گونه زنان به تدریـج نقش دوگانه‌ای پیـدا کردنـد، یعنی هم نقش همسری و مادری و هم نقش اقتصادی و تولیدی در خارج از خانه. در بیشتر این دوره موانع رسـمی سر از راه مشارکت عمومی زنان وجود داشت. مثلاً، آنها حق رأی دادن نداشتند ، و نمی‌توانستند پست های دولتی احراز کنند، حق تحصیل آنها محدود بود و ممنوعیت دستیابی به بسیاری از حرفه ها در مقابل آنها وجود داشت، ولی به تدریـج و بـا توجه به ایجـاد تغییرات ساختاری در جوامع ، بسـیاری از این ممنوعیت ها کاهش پیـدا کرد. از این رو، بسـیاری از این قبیل موانع و محـدودیتها به دنبال توسـعه صـنعتی و با ورود به قرن بیسـتم از بین رفت. اصـطلاحات حقوقی بسـیاری از حقوق قانونی رابه زنان ازدواج کرده اعطا کرده؛ آنها متعاقباً توانسـتند بر ثروت و درآمد خود کنترل داشـته باشند از آنها استفاده کنند و ...گرچه در ابتـدای عصـر صـنعتی شـدن در سالهای اوایل قرن بیسـتم برخوردارشدنـد.، و این بر مجموعه چرخه و سـیکل، زنـدگی آنها تأثیر گذاشت، و سـلامت آنها تضمین بیشتری پیدا کرد از حقوق اجتماعی بالاتری برخوردار شدند، و بدین گونه و با ورود به قرن بیشتم بـا اصـلاح حقوق زنـان، نسـلهای جدیـد و فرزنـدان خـانواده ها نیز موقعیت بهتری پیـدا کردن. در این شـرایط زنان در محـدوده ای گسترده تر به تدریـج دارای دو نقش شدند؛ یعنی نقش مادری و خانه داری ونقش تولیدی و اقتصادی. این تحول ساختار خانواده را به طور عمومی تحت تـأثیر داد، و نقشـهای جدیـد برای اولیـاء به ویژه زنـان به وجود آورد. تجربه و تکلیف منـافع و فعالیتها ابتـدا به عنوان فرهنگی نوین در نقـاط شـهری ظاهر شـد، و از آن زمـان تاکنون به گونه ای تکاملی حرکت خود را دنبال کرده است. ۴- اواخر دوره صـنعتی(دوره پس از جنـگ جهـانی دوم، ۱۹۴۵ به بعـد) اوایـل این دوره خود شاهـد ظهور انتظارات جدیـدی در امور خانه، روابط زن و شوهر و نظایر آنها در بسـیاری از جوامع به ویژه جوامع صنعتی است به گونه ای که به دنبال آن شوهران یا پدران نقش فعـالتری در زنــدگی خـانوادگی پیــدا کردنـد و همزمـان زنـان نیز وارد فعالیتهـای ۱ – Young and Willmott ۲- Goldthrope کـاری و تولیـدی خـارج از خـانه شدنـد از این رو ز دوره پس از جنـگ جهانی دوم به عنوان نقطه عطفی در تغییر فعـالیت زنـان ، اشـتغال آنهـا و دستیـابی آنهـا به حقوق و دسـتمزد مسـتمر می‌توان یـاد کرد. این تغییرات رفتاری به خوبی در ادبیات جامعه شناسـی دهه های ۱۹۵۰ و ۱۹۶۰ منعکس است؛ به گـونه ای که «یانـگ و ویلموت» [1]در سال ۱۹۵۷ از آن به عنـوان ازدواج مشارکتی یاد می‌کننـد. « گولدتروپ» [2] نیز در سـال ۱۹۶۹ از آن به عنوان ازدواج مبتنی بر همراهی یـاد می‌کنـد، و مجـدداً یانگ ویلموت در سال ۱۹۷۳ از آن به عنوان ازدواج مبتنی بر روابـط متعـادل و هماهنگ یاد کرده انـد. این حرکت یک نوع سازمانـدهی مشـترک در فعالیتهـای خـانواده به وجود آورد، و در آن نوعی از اشتراک مسـاعی در امور خـانه و خـانواده پرورش و نگهـداری از فرزنـدان، روابـط اجتمـاعی و گذرانـدن اوقات فراغت و نظایر آنها به وجود آورد. مجموعه چنین تغییراتی درون خانواده بسـیاری از هنجارهـا را تحت تـأثیر قرار داد. به عبارت دیگر نوعی فرهنگ جدیـد به دنبال این تغییرات درون خانواده ظاهر گردیـد، و متعاقباً و بتدریج سایر جوامع رو به توسعه را نیز تحت تأثیر قرار داد. همین طور یک نوع همزیستی و در عین حال همکاری در ایفای نقش ها در خـانواده بنیانگـذاری گردیـد و در آن تجربه و جـدایی روابـط قرن نوزدهم جـای خود را به روابـط متعـادل وهماهنگ داد؛ یعنی وضـعیتی که در آن گرچه نقش های زنـدگی زناشویی یکسان نبودنـد اما به لحاظ سـهمی که هر یک از زوجین نسبت به زنـدگی خانوادگی ایفا می‌کردند با یکدیگر مشابه بودند.در چنین شـرایطی هر چند امور مالی مربوط به بچه داری به زنان مربوط می‌شد در عین حال زنان سـهم مهمی در حمایتهای اقتصادی از خانواده به عهـد داشـتند. این نوع سـیما و تصور جدیـد از ازدواج و خانواده در اواخر دهه ۱۹۶۰ از پیـدایش ناگهـانی فمینیسم جدیدضـربه خورد. مطالعات و نظرات فمینیستی دهه ۱۹۷۰ تصـریح بر محدودیت در گیری مردان در امور خـانگی و خـانواده دارد. این نظریه اشـاره بر این دارد که زنـان در قـالب خـاص خود وارد بازار کار شدنـد، و بـدین گونه تغییر اساسـی در موقعیت نسبی زنـان و مردان به وجود نیـامـده است. همینطور، پژوهـشگران « فمینیست» توجه و تمرکز بیشتر بر کـار زنـان داشـتند تـا تفریحـاو گـذران اوقـات فراغت آنهـا و اینکه زنان جهت برطرف کردن نیازهای خود می‌بایست تابع

ازدواج و جامعه بزرگ تر باشند. در عین حال تغییرات اساسی در ساختار و نظام خانواده باعث گسترش نقش های مردم و خانواده گردید؛ یعنی باعث گردید تا زنان فعالیت های اقتصادی بیشتری در خارج از خانه داشته باشند. همینطور قدرت مردان و زنان حالت متعادلی به خود گرفت. این تحول کماکان در جوامع معاصر نیز ادامه دارد. نگاهی به ورود زنان به بخش تولید به دنبال زمینه های فراهم شده از قبل، زنان طی دهه های ۱۹۵۰، ۱۹۶۰ و اوائل دهه ۱۹۷۰ بیشتر از هر زمانی در گذشته به بازار کار به ویژه در جوامع صنعتی راه یافتند. این زنان که عمدتاً زنانی متأهل بودند به عنوان حقوق بگیر به طور نیمه وقت در بخش های مختلف اقتصادی، خدماتی و ... مشغول به کار شدند. این حرکت تحولی عمده در موقعیت زنان به وجود آورد. زنان تا حد زیادی به لحاظ مالی استقلال یافتند، اتکای به نفس بیشتری پیدا کردند، و در نتیجه تعادل و توازن بین زن و مرد تا حد زیادی تحقق یافت. شاخص یاد شده در کشور انگلستان در سال ۱۹۷۷ به حد اعلای خود رسید؛ به گونه ای که در آن نسبت زنان فعال در بخش های مختلف اقتصادی به طور نیمه وقت یا تمام وقت در مقایسه با سال ۱۹۵۱ کمتر از ۲۲ ٪ بود که بیش از ۵۰٪ رسید. چنین تحولی به تدریج زنان سایر جوامع رانیز تحت تأثیر قرار داد . این حرکت نیز امروزه نیز در کشورهای روبه توسعه ادامه دارد. روند یاد شده در اغلب جوامع صنعتی به همین شکل تغییر یافت ،و آثار آن به سایر جوامع جهان سوم نیز راه پیدا کرد. این گونه بازگشت به کار با دستمزد زنان به وقایعی از نوع باروی مربوط می‌گردد. «تیتموس» [1]جامعه شناس در این خصوص این طور بیان می‌کند که در اواسط قرن بیستم یک زن در انگلستان بین ۲ تا ۳ فرزند به دنیا آورد، در حالی که یک زن از همین نوع در انگلستان و بسیاری نقاط دیگر در دهه ۱۸۹۰ حدود ۱۰ فرزند به دنیا می‌آورد. در این دوره یک زن در نیمه اول زندگی خویش بیش از ۱۵ سال از عمر خود را صرف فرزند آوری مراقبت از کودکان و نظایر آنها می‌کرد ، و زمانی که کوچکترین فرزند او مدرسه را تمام می‌کرد مادر متجاوز از ۵۰ سال داشت، و دیگر با توجه به امید زندگی کوتاه در آن زمان، چیزی از زندگی او باقی نمانده بود. به دنبال تحولات اجتماعی- اقتصادی جوامع صنعتی در اواسط قرن بیستم در انگلیس، یک زن به طور متوسط چهار سال از عمر خود را در وضعیت حاملگی و مراقبت از اطفال می‌گذراند و علی رغم سالهای آموزش و مدرسه رفتن کودکان ، در چهل سالگی از مراقبت کودکان خلاص می‌شد.در این شرایط وبا توجه به افزایش امید زندگی با هم یک زن در جامعه صنعتی ۳۶ سال دیگر شانس زندگی داشت. تغییرات و حرکات یاد شده هنوز هم بین جمعیت زنان به ویژه در جوامع صنعتی ادامه دارد، تا حد زیادی امتیازات و تغییراتی را در زندگی آنها به دنبال آورده است. تحولات یاد شده عموماً مرزهای جغرافیایی را پشت سر گذاشته و به کشورهای جهان سوم و غیر صنعتی نیز راه یافته است. تیتموس تأکید دارد که با محدود شدن خانواده همراه با تغییر در شاخص امید زندگی مسئولیت های زنان کم شد و در مقابل آنها به اموری دیگری از جمله اشتغال دست یافتند. گرچه در سالهای آخر دهه ۱۹۵۰ و اوائل دهه ۱۹۶۰ هنوز هم شاهد زایش‌های زیاد بین زنان در جوامع اروپایی از جمله انگلستان هستیم، ولی این جریان دیگر چندان دوامی پیدا نکرد، و عمر آن کوتاه بود، و الگوهای جدید در حد وسیعی جایگزین الگوهای قدیمی شد. این گونه تغییر در الگوهای باروری و متعاقباً تغییر در روشهای زندگی به تدریج به سایر جوامع رو به توسعه نیز راه یافته است، و امروزه جامعه شناسی خانواده تأکید فراوان بر تعدیل و کاهش آن در این قبیل جوامع دارد . علت دیگر ورود زنان به بازار کار و بخش تولید، به دنبال کمبود نیروی انسانی پس از گسترش بخش خدمات به ویژه در جوامع صنعتی شناخته شده است.به عبارت دیگر،به دنبال رشد و گسترش جامعه مرفه [2]در دهه ۱۹۵۰و ۱۹۶۰، زنان متأهل (در حد زیادی مهاجران) در جوامع صنعتی فرصت راهیابی به بازار کار را پیدا کردند. به دنبال گسترش جوامع مرفه، نیازها افزایش پیدا کرد، به گونه‌ای که طبیعتاً نیروی بیشتری می بایست اینگونه خدمات را عرضه می‌کرد. از این رو ابتدا جوامع صنعتی بودند که با ورود زنان به بخشهای تولید اعم از صنعتی و خدماتی مواجه گردیدند. این تحول به تدریج به جوامع غیر صنعتی نیز راه یافت یعنی زنان به تدریج وارد بازار کار شدند. ۱-Titmus, ۱۹۶۳ ۲- Welfire state روند کل باروی در انگلستان و ویلز تعداد کل فرزندان یک زن سال ۹۳/۲ ۶۶/۱ ۸۸/۱ ۷۶/۱ ۷۰/۱ ۱۹۶۴ ۱۹۷۷ ۱۹۸۰ ۱۹۸۳ ۱۹۹۹

Sources ۱- The family: change or Continuity,p.۸۸,,۱۹۹۰ ۲- World Population Data Sheet , ۱۹۹۹ در عین حال نسبت زنان ازدواج کرده ای که به لحاظ اقتصادی فعال بودند، در سال ۱۹۸۱ در انگلستان کمتر از ۵۰ ٪ برآورد گردیده ات، یعنی رقمی که کم و بیش نماینده سایر جوامع صنعتی نیز می‌باشد. قابل ذکر است که رقم یاد شده در حال حاضر افزایش یافته است. شرایط بازار و نظام اجتماعی – اقتصادی باعث شد تا زنان متأهل حتی پس از بچه دار شدن دوباره به مشاغل خود بازگردند. مطالعه ای که توسط « مارتین و رابرتس »[1] در سال ۱۹۸۴ از وضعیت زنان و اشتغال در جامعه بریتانیا به عمل آمده، حاکی از این است که نیمی از زنان که بین سالهای ۱۹۷۹– ۱۹۷۵ اولین بچه خود را به دنیا آوردند ظرف مدت ۴ سال مجدداً به کار خود بازگشته‌اند در حالی که این شاخص بین سالهای ۱۹۵۴– ۱۹۵۰ حدود ۶/۹ سال در آن جامعه برآورد گردیده است . مطالعات جامعه شناسانه حاکی از این است که: نسبت زنانی که پس از بچه دار شدن به سر کار به سر کارهای قبلی یا کارهای دیگری بازگشته اند در دوره پس از جنگ دوم افزایش قابل ملاحظه ای داشته است. جریان یاد شده یعنی اشتغال زنان دارای فرزند امروز همچنان روند افزایش به خود گرفته به نحوی که اشتغال با روند باروی زنان تأثیر گذاشته به گونه ای که آنها علی رغم میل باطنی خود صاحب فرزند کمتری می گردند . روش یا طرز تفکر یاد شده امروزه در حال ورود به جوامع رو به توسعه نیز می‌باشد. این گونه انتقال فرهنگی بسیاری از زنان را در کشورهای غیر صنعتی تحت تأثیر قرار داده است. ۱- Martin and Roberts ۲- Dual – Worker Families یک بررسی آماری نشان می‌دهد که در دهه های ۱۹۴۰ ، ۱۹۵۰ و اوائل دهه ۱۹۶۰ ، ۸۷٪ از زنان پس از به دنیا آوردن فرزند اول خود مجدداً در انگلستان به کارهای تمام وقت یا نیمه وقت خود برگشته اند. شاخص یاد شده امروزه به سایر جوامع رو به توسعه نیز تا حدی تسری پیدا کرده است. از این رو خانواده های با دو کارکن[2] که در آن مرد به طور تمام وقت و زن نیز به طور نیمه وقت کار می کنند رو به افزایش است، و آن خود پدیده ای عادی تلقی می گردد. مطالعات جامعه شناسی خانواده نیز نشان می‌دهد که درآمد زنان به طرق مختلفی نقش مؤثری در وضعیت اقتصادی خانواده دارد. مطالعات «مکنی و پوند»[1] نشان می‌دهد که در دهه ۱۹۷۰نهاد خانواده در جامعه ای مثل انگلستان نیاز به دو نفر نان آور داشته تا بتوانند از عهده تأمین سطح زندگی در حد عادی آن برآیند، در حالی که این گونه سطح زندگی در دهه ۱۹۵۰ با تلاشهای یک نفر در خانواده در آن جامعه تأمین می‌شد. از سوی دیگر مطالعات مربوط به بودجه خانوار در انگلستان به سال ۱۹۸۳ حاکی از این واقعیت است که درآمد زنان در سال ۱/۱۶ ٪ درآمد خانوار راتشکیل می‌داده است. به طوری کلی تحولات اجتماعی اقتصادی و فرهنگی در آن جامعه و دیگر جوامع باعث شد تا زنان نقش دوگانه خود را احراز و حفظ نمایند. چگونگی اشتغال زنان بستگی به شرایط خانوادگی آنها دارد. همینطور، ترکیب تعهد مادربودن با اشتغال و کار و با دستمزد مادر، در مواردی به تضاد و تناقض برای زنان منجر می گردد.آنها در مواردی با فشارهای جسمی و روانی همراه می گردند (شی مین).[2]همین امر باعث شد در بسیاری از جوامع غربی نیز با اقتصادهای پیشرفته، زنان با دستمزد کم و موقعیت پایین مواجه شوند؛ یعنی از آنجا که زنان به طور مستمر در مشاغل خود باقی نمی‌مانند، موقعیت دستمزد و حقوق آنها نیز در حدی پایین تر از مردان قرار می گیرد. به وجود آوردن چنین وضعیتی حتی در جوامع صنعتی مستلزم تلاشهای فراوان ، مبارزات پیگیر و نظایر آنها بوده است. زنان در بسیاری از جوامع صنعتی ایمن حق را پیدا کرده اند تا حتی پس از مرخصیهای نسبتاً طولانی به خاطر به دنیا آوردن و مراقبت ازآن مجدداً به کارهای قبلی خود بازگردند . چنین شرایطی تحت تأثیر سه عامل زیر پدیدار می گردد یا به عبارت دیگر موقعیت زنان و اشتغال آنها در قالب ۳ زمینه زیر طبقه بندی شده یعنی: ۱- کاپلا [3]جامعه شناس آمریکایی در سال ۱۹۵۴ عقیده دارد: از آنجا که زنان به خاطر طبیعت بچه دار شدن خود دایم در حال ورود و خروج به بازار کار می‌باشند زندگی کارهای آنها ناپایدار است، این امر باعث می شود که تجربه اندوزی آنها مستمر و بادوام نباشد؛ یعنی در فرصتهای خارج از کار (مرخصی و) ...بسیاری از تجارب خود را نیز از دست می‌دهند. در مواردی آنها به عنوان نیروی کاری نیمه ماهر و غیر ماهر طبقه بندی می‌شوند، و به این خاطر در سال ۱۹۸۳ اجرت آنها در یک

کـار برابر در بریتانیا ۷۴ ٪ دسـتمزد مردان برآورد گردیـده است. این در حـالی است که بـا تغییر تکنولوژی طی سالهـای أتخیر ، و با دفاعیـاتی که از حقوق زنان به عمل آمـده ، موقعیت کار، اشـتغال و اعتبار آنها در سالهای أخیر قرن بیسـتم تا حـد زیادی بهبود یافته است. زنـان بخصوص در جوامع توسـعه یـافته در دو دهه آخر قرن ۲- بعضـی از نویسندگان مثل «بارت» [1]عقیده دارند که: زنان انتظار دارنـد و معتقدنـد که آنهـا می‌بـایست آنگونه تعهـدات شـغلی راقبول کننـد که با تعهـدات خانوادگی آنها همسو باشـد. آنها می‌بایست کارهای نیمه وقت را قبول کنندو یا اموری را در خانه انجام دهند ، لو اینکه دسـتمزد و حقوق نسبتاً کمتری داشته باشند،و خیلی با اهمیت نباشـند. براساس تحقیقات به عمل آمده در انگلسـتان ، ۷۵ ٪ زنهـایی که در سال ۱۹۸۴ در آن جامعه کار می‌کردند کار آنها نیمه وقت و دارای یک فرزند کمتر از ۵ ساله بوده‌اند. در هر حال جوامع صنعتی امروزه بااینگونه تناقض اشتغال زنان موجه هسـتند، و از سویی می‌خواهند حقوق آن ها را نیز ادا کرده باشـند. از سوی دیگر آنها نیروی پایدار برای بخشـهای اقتصادی شـناخته نمی‌شوند. آنچه امروزه به زنان به ویژه در جوامع صنعتی کمک کرده است تا دو نقش را بتوانند همزمان ایفا نمایند ناشی از محدود شـدن جمعیت جوان و نیروی انسـانی در آن جوامع است. ۳-همین طور، براسـاس تحقیقات به عمل زنان در جومع صـنعتی از جمله انگلسـتان در مشاغلی متمرکز شده‌انـد که به نحوی در محـدوده مراقبت از دیگران قرار دارند، یا به عبارتی ساده تر تا اندازه ای کار آنها پرورشی حمایتی و متناسب با طبیعت و خواست آنها ست مثل تدریس ، پرستاری مددکاری اجتماعی، کارهای دفتری، تغذیه (تولید مواد غذایی) نظافت، آرایشگری و نظایر آنها . براساس آمارهای به دست آمده در انگلستان ۵۲ ٪ مشاغل غیریدی را زنان در سال ۱۹۸۳ در دست داشته انـد. حتی هنگامی که وارد مشاغل مردانه می شونـد ، به سـمت محـدوده تأنیث آن روی می آورند مثل زنان وکیل که مسائل مربو به ازدواج رامی‌پذیرنـد یا در حرف پزشـکی که تخصـص زنان و زایمان را می‌پذیرندو نظایر آنها یا زنان پلیس که به جرائم زنان می‌پردازنـدو همین طور جامعه شـناسان زن که به جامعه شناسـی جنسـیت علاقه مندند . در نتیجه زنان بیشتر وارد مشاغلی می‌شونـد که با طبیعت آنها سازگاری بیشتری دارد. (دکتر محمد تقی شـیخی/۱۳۸۰/صص۱۱۴-۱۲۶) ۱- Mcnay and Pond ۱۹۸۰ ۲- Shimmin ۱۹۸۱ ۳- Caplow زنـان و توسـعه یکی ازشاخص‌هـای مـورد اعتمـادی که امروز در سنجش میزان توسـعه یافتگی جوامع به کار می‌رود میزان مشارکت زنان در حیات اقتصادی ـ اجتماعی و سیاسی آنهاست. اگر کمی بـه عقـب بـازگردیم آغـاز توسـعه صـنعتی را بـا انقلابی همراه می‌بینیم که از نیمه قرن ۱۸ میلادی بـا انتقـال محور ثروت و قـدرت اجتماعی از حوزه کشاورزی ـ روستایی به حوزه صنعتی ـ شهری ـ قطب‌های بزرگ جاذبه شغلی را در کارخانجات و معادن قرار داد و تمـامی نیروی کـار موجود از جمله زنان و کودکان را به درون خود کشـید در این هنگام ۶۲ ٪ طی کرده است. در حـالیکه میزان فعـالیت اقتصـادی زنـان درجهـان فزونی یـافته میزان فعـالیت مردان رونـدی کاهنـده داشـته است. (نگرش جـامعه نسـبت بـه زنـان شاغل/تحقیق دانشجویان/صص۸-۹) روان شناسـی اجتماعی اشـتغال زن: در مبحث تفاوت موجود میان زن و مرد بررسـیهای فراوانی در جهت نظر و تفاوتهای روانی میان زن و مرد به عمل آمده است که خلاصه کردن نتایج آنها مسلماً کار دشواری است. در معنای روانی تفاوتهای جسـمانی بحثهایی زیادی شـده است. تا چنـدی پیش هنوز این فرض برسـر زبانها بود که تفاوتهای روانی میان زن و مرد یک سلسله تفاوتهای اساسـی است که منشأ بدنی و فیزیکی دارد و مردها استعدادهایی عقلی دارند که زنان را توانایی رقابت با آنان نیست. بطور مثال هنوز چنـد سالی بیش نیست که قبول این مطلب آغاز شده که مغز زنان قادر به قبول تحصـیلات عالی است و زنان مانندمردان در دبیرسـتانها و دانشـگاهها پـذیرفته شده‌انـد. (دکتر خدیجه سـفیری/۱۳۷۷/ص۲۹) ۱- Barret ۱۹۸۰ زن و خـدمت اجتمـاعی در دنیـای امروز مـا برای برخی از خـدمات نیـاز به کار زنان داریم مثلًا برای تربیت دختران نیاز به معلم زن است. برای درمان زنان و بانوان نیاز به پزشک زن است و حتی برای کارهای پرسـتاری و زخم بنـدی و مـداواها نیاز به خدمت زنان اسـت براین اسـاس غرض مـا نفی کـار زنان و خـدمت آنها به اجتماع نیست. از آن بابت که جامعه و دولت به آن شدیـداً نیاز دارنـد. ولی مسأله این است که اینکار نباید به بهای همه چیز تمام شود و مثلًا شرف و حیثیت زن لکه‌دار، دامن اجتماع آلوده ونسل انسانی ضایع

گردد. برای زنان کاری بایـد تهیه شود که حتی مردان از انجام آن عاجز باشـند و در همین کار هم ایمان و شـرف او و فرزندان باید حفظ گردد و زندگی خانوادگی بی‌رونق و متزلزل نگردد. (نگرش جامعه نسبت به زنان شاغل/تحقیق دانشجویان/صص۱-۲) زنان و مسائل اجتماعی معاصـر افزایش جمعیت به ویژه طی دهه‌های اخیر مسائل اجتماعی عدیـده‌ای را عمـدتاً برای جوامع رو به توسـعه به دنبال آورده است که بیشتر ریشه اجتماعی دارند. مسائلی از نوع ازدیاد جمعیت جوان، اشـتغال، وضعیت زنان، مهاجرت، تغییر سریع الگوهای اجتماعی، اقتصادی و فرهنگی بین آنها و مسائلی از این قبیل، امروزه در بسـیاری از جوامع رو به توسعه به چشم می‌خورد. در این تغییرات، جمعیت زنان نقش مهمی به عهـده داشـته و دارنـد. تغییر موقعیت زنان می‌تواند تأثیر چشـمگیری بر ساختار سـنی و جنسـی جمعیت داشـته باشد. به عبارت دیگر، از میان رفتن بسـیاری از مسائل اجتماعی خود در گرو تغییرات در موقعیت زنان است. (دکترمحمد تقی شیخی/۱۳۸۰/ص۹۲) زنـان و توسـعه اقتصـادی (نقش اقتصادی زنان) در این زمینه نقش زنان در تصـمیم‌گیریهای اقتصادی، در توسـعه اقتصادی، در مـدیریت و غیره مطرح می‌گردد. براساس پیش بینیهای به عمل آمده توسط دفاتر مختلف سازمان ملل حدود ۴۵۰ سال باید بگذرد تا قدرت اقتصادی زنان با مردان برابر گردد. با تمام تلاشـهایی که تاکنون بعمل است، هنوز هم در بسـیاری از جوامع تفاوتهـای زیـادی بین زنـان و مردان هست. تأکیـد می‌شود که چنین تفاوتهـایی در جوامع صـنعتی تـا حـد زیـادی کاهش یافته است، ولی در جوامع رو به توسـعه به علل مختلف فرهنگی، اجتماعی، جمعیتی و .. هنوز هم تفاوتهای قابل توجهی بین زنـان و مردان به لحاظ موقعیت اقتصادی آنها وجود دارد. در اینجا به تجزیه و تحلیل موقعیت اقتصادی زنان و تلاشـهای بعمل آمـده در این راسـتا می‌پردازیم. آیا زنان می‌بایست چنین مدتی را انتظار بکشند تا به برابری اقتصادی با مردان دستیابی پیدا کنند، و آیا در واقع پس از گـذشت این مـدت آنهـا به برابری در تصـمیم‌گیریهای اقتصـادی بامردان خواهنـد رسـید؟ مسائلی از این قبیل در برابری حقوقی و اقتصـادی زنان ومردان مطرح است. این موضوع در کنفرانس بین المللی زنان در سپتامبر ۱۹۹۵ در پکن مطرح بوده است. پاسخ به سئوال فوق عموماً منفی است، یعنی با فرضیات در نظرگرفته شده، آنها نمی‌توانند چنان مدت طولانی را انتظار بکشند تا به برابری اقتصـادی دست یابنـد. از این رو، به دنبـال برنامه‌ریزیهـای اقتصادی، تجدیـد نظر در برنامه دولتها و.. زمان فوق را می‌توان به حـداقل خود رسانید. به دنبال تجربیات به عمل آمده توسط جوامع مختلف نظیر مالزی، کره جنوبی، اندونزی و ..، این قبیل کشورها به دنبال پایین آوردن میزان رشد جمعیت خود و نیاز به نیروی انسانی بیشتر، تا حد زیادی پیش بینی کرده‌اند که در مدت کوتاهتری می‌توانند به برابری اقتصادی (بین زن و مرد) دسترسی پیدا کنند. در این قبیل جوامع تا حد زیادی زنان مشارکتهای اقتصادی خود را بـه اثبـات رسانیده‌انـد. آنهـا در سازمانهـای مختلـف، در فعالیتهـای تولیـدی و حـتی در تصـمیم‌گیریهای اقتصـادی نقش مهمی پیـدا کرده‌انـد. زنان حـدود نیمی از جمعیت دنیا را تشکیل می‌دهنـد، آنها حدود ۵۵٪ از کارهـای مختلف را در جوامع گونـاگون جهان انجام می‌دهند، در حالیکه تمامی آنها بعنوان فعال به لحاظ اقتصادی شـناخته نمی‌شوند، منظور اینکه کارها و فعالیتهای آنها منجر به درآمـد مالی برای آنها نمی‌گردد. زنان با اینکه در فعالیتهای درون خانه، صـنایع خانگی، تولیـدات خانگی و .. نقش دارند، در عین حـال به لحـاظ اقتصادی آمارهایی کمتر از مردان از آنها ارائه می‌گردد. جوامع صـنعتی تا حـد زیادی به دنبال تغییر ارزشـهای خود، همچنین به دنبـال وضع قوانین جدیـد توانسـته‌اند از تواناییهـای جمعیت زنـان اسـتفاده بیشتری نماینـد، و با مشارکت این جمعیت در اقتصـاد،توسـعه اقتصـادی در آن جوامع سـریعتر صورت گرفته است. در جوامع رو به توسـعه خـدمات خانگی، نظیر به دنیا آوردن و نگهـداری بچه، پخت و پز و امور خانگی در حالیکه به عهـده زنان است، در موارد زیادی، آنها از صـرف هزینه‌هایی خارج از خانه در ارتبـاط بـا موارد یـاد شـده جلوگیری می کننـد، ولی حرکات آنها جزو فعالیتهای اقتصادی به حساب نمی‌آیـد. براساس آمارهای منتشـره در کشور هندوستان، فقط ۲۹٪ از زنـان در آن جامعه در سال ۱۹۹۰ میلادی به لحاظ اقتصادی فعال معرفی شده‌انـد. این امر پس از اینکه اطلاعـات مربـوط به فعـالیت اقتصـادی زنـان در آن جـامعه مجـدداً مـورد تجزیه و تحلیـل قرار گرفت، بـا انتقـاد مواجه گردیـده، یعنی در قالب تعاریف سازمان بین المللی کار، آمارها مجـدداً تحلیل گردیدنـد، و نتیجه این شـد که بیش از ۸۰٪ زنان در

آن جامعه به لحاظ اقتصادی فعالند. تفاوت آماری بدین خاطر بوده که بسیاری از کارکنان خانگی، زنانی که به نحوی در فعالیتهای کشاورزی، صنایع خانگی و ... نقش داشته‌اند، به لحاظ اقتصادی فعال معرفی نشده بودند. قابل ذکر است که آمارهای فعالیت اقتصادی زنان در بسیاری جوامع می‌بایست مورد تجدیدنظر قرار گیرد. امروزه زنان بیش از هر زمانی درگذشته اشتغال به کار دارند، و برای کار خود نیز حقوق دریافت می‌کنند. مطالعات جهانی مربوط به نقش زنان در توسعه اقتصادی حاکی از این است که زنان به شکل بی‌سابقه‌ای در حال ورود به بازارهای رسمی کار هستند؛ حتی در مواردی تعداد آنها بیشتر از تعداد مردان است. بررسیهای به عمل آمده همچنین نشان می‌دهند که نسبت زنان شاغل به مردان در فعالیتهای اقتصادی طی بیست ساله اخیر دوبرابر گردیده است. گفتنی است که یکی از ابعاد توسعه، یا به عبارتی زیربنای توسعه، مشارکت اقتصادی زنان در جامعه شناخته شده است. این امر باعث می‌گردد تا متوسط درآمد در خانواده افزایش یابد، نسبت باروری به حداقل خود کاهش یابد، و در نتیجه سطح زندگی خانواده از وضعیت بهتری برخوردار گردد. این حرکت در جوامع صنعتی مدتهاست که در جریان است، در حالیکه کشورهای روبه توسعه اخیراً بدان اقدام کرده‌اند. چنین حرکتی نیاز به تحول و انقلاب فرهنگی نیر دارد. براساس آمارهای به دست آمده، در سطح جهان کمتر از ۲۰٪ از زنان به عنوان مدیر در بخشهای مختلف نقش اقتصادی و اجتماعی خود را ایفاء می‌نمایند، و این در حالی است که ۶٪ یا کمتر از آنان در پستهای مدیریتی سطح بالا در سطح جهان اشتغال به کار دارند. مدافعین حقوق بشر و برنامه ریزان توسعه تأکید فراوان بر نقش اقتصادی زنان، همچنین نقش مدیریتی آنها دارند.. از دیدگاه این قبیل محققین، توسعه اقتصادی ، توسعه اقتصادی ـ اجتماعی در صورتی تحقق می‌یابد که ا زتواناییهای زنان در پستهای مختلف مدیریتی و اقتصادی استفاده گردد. این امر باعث گردیده تا در جوامعی نظیر کانادا در سال ۱۹۹۴ متوسط درآمد خانواده به طور سالیانه به بیش از ۵۴۰۰۰ دلار افزایش یابد، و این در حالی است که در آن جامعه زنان در پستهای مدیریتی ۴/۴۰ ٪ را، در مقایسه با کل زنان در نیروی کار، به خود اختصاص می‌دهند. چنین تغییری (افزایشی) در میزان متوسط در میزان متوسط درآمد خانواده، تغییرات فراوان اقتصادی، بهداشتی، فرهنگی و .. را برای کلیه اعضاء به دنبال می‌آورد. براساس برآوردهای به عمل آمده حدود ۸۵۴ میلیون نفر از زنان جهان در سال ۱۹۹۰ به لحاظ اقتصادی فعال شناخته شده‌اند، یعنی این زنان ۳۲٪ از نیروی انسانی را به خود اختصاص داده‌اند. این درصد مربوط به زنانی است که عموماً ۱۵ ساله یا بالاتر بوده‌اند. زنان همچنین در عصر حاضر نقش بسزایی در صنایع کوچک دارند، و در نقاط مختلف جهان با دخول در صنایع کوچک توانسته‌اند نقش اقتصادی ارزنده‌ای به نفع خود، و به نفع توسعه عمومی جامعه ایفاء نمایند. براساس اطلاعات به دست آمده، حدود ۵/۶ میلیون واحد صنعتی مختلف امروزه در آمریکا وجود دارد که عموماً زنان تصدی آنها را برعهده دارند. همین طور، یک سوم فعالیتهای «خود اشتغالی» در چین امروزه توسط زنان صورت می‌گیرد؛ منظور اینکه از ۱۴ میلیون فرصت خود اشتغالی در آن جامعه یک سوم آن مربوط به زنان می‌گردد. همچنین در کشور ایتالیا یک سوم صنایع کوچک و متوسط توسط زنان اداره می‌شود، یا زنان مالکیت آنها را به عهده دارند. چنین ارقامی نشان می‌دهد که زنان می‌توانند در توسعه اقتصادی ـ اجتماعی بیشتر از هر زمانی در گذشته نقش داشته باشند. پیش نیاز چنین حرکتی تغییرات فرهنگی، توسعه اجتماعی و برنامه ریزیهای مقطعی می‌باشد. نسبت زنان در موقعیتهای مهم دولتی و همچنین در فرصتهای بالای شغلی که نیاز به تصمیم‌گیری دارد، عموماً در سطح پایینی است، یعنی فقط رقم ۲/۶٪ را در پستهای وزارتی به خود اختصاص می‌– دهد. در امور تجاری، مالی، برنامه ریزیهای اقتصادی، بانکهای مرکزی و .. ۶/۳ ٪توسط سازمان ملل اعلام گردیده است. گفتنی است که در هیچ یک از ۱۴۴ کشور مطالعه شده، زنان در این موقعیتها و پستها قرار نداشته‌اند. به دنبال تلاشهای به عمل آمده توسط سازمانهای ذیربط، مشارکت زنان در تصمیم‌گیریهای اقتصادی و همچنین موقعیتها و پستهای اقتصادی آنها طی چند سال اخیر رو به افزایش بوده است. در سال ۱۹۸۷، زنان در پستهای مربوط به برنامه‌ریزیهای بانکی در ۱۰۸ کشور از ۱۶۲ کشور مورد مطالعه، وجود نداشته‌اند. لازم به ذکر است که در سال ۱۹۹۴ میلادی، ۹۰ کشور از ۱۰۸ کشور جهان اعلام کردند که زنان در

چنین پستهایی انجام وظیفه نمی‌نمایند. آمارهای فوق تا حدی بیانگر بهبود موقعیت زنان در پستهای اقتصادی، بانکی و تصمیم‌گیریهای حساس می‌باشد. این خوش بینی هم وجود دارد که تابوها [1] و ممنوعیتهای فرهنگی تا حدی در ارتباط با مشاغل زنان در حال شکسته شدن و ازبین رفتن می‌باشند. لیکن، هنوز هم راهی طولانی در پیش است تا زنان به برابری اقتصادی با مردان برسند. جهت روشن شدن مطلب و تغییراتی که در موقعیت زنان در ارتباط با پستها و مشاغل آنها به وجود آمده است . ۱-Taboo درصد زنان در مدیریت در مقایسه با درصد آنان در کل نیروی کار در چند کشور منتخب در سال ۱۹۹۲ نام کشور کل نیروی کار زنان پستهای مدیریت زنان استرالیا امریکا کانادا فیلیپین نروژ آلمان ژاپن ترکیه کره جنوبی بنگلادش ۹/۴۱ ۶/۴۵ ۳/۴۵ ۳/۳۶ ۵/۴۵ ۹/۳۸ ۷/۴۰ ۳/۳۱ ۴/۴۰ ۲/۱۰ ۰/۴۰ ۶/۴۰ ۴/۴۰ ۷/۲۷ ۹/۲۶ ۹/۱۷ ۳/۸ ۴/۵ ۴ ۴/۱ منبع: سالنامه «آمار کار» سازمان بین المللی کار، ۱۹۹۲ آنگونه که از جدول ملاحظه می شود هنوز هم تفاوتهای زیادی بین کشورهای مختلف در زمینه پستهای مدیریتی زنان هست. کشوری نظیر ژاپن با اینکه حدود ۴۰٪ از نیروی کار در آن جامعه به زنان اختصاص دارد، لیکن فقط ۳/۸٪ از پستهای مدیریتی توسط زنان اشغال گردیده است، در حالی که فیلیپین ۷/۲۷٪ را به خود اختصاص داده است. همین طور این شاخص در بنگلادش در حدود ۴/۱٪ گزارش شده است. قابل ذکر است که بسیاری از کشورها اعم از صنعتی یا غیرصنعتی هنوز هم راهی طولانی را در این رابطه در پیش دارند، و این امر بیشتر به خاطر ارزشهای فرهنگی، سنتها، محدودیتهای فرهنگی و ... در این قبیل جوامع است. اضافه می گردد گرچه آمار مربوط به ایران در جدول فوق مشاهده نمی شود، ولی ایران نیز فعالیتهای فرهنگی زیادی می‌بایست انجام دهد تا بتواند تغییراتی اساسی در رابطه با مشاغل زنان به وجود آورد. در سطح شرکتها نیز ایالات متحده بالاترین نسبت مربوط به پستهای مدیریتی زنان را به خود اختصاص می‌دهد یعنی ۸ پست مدیریتی زنان در برابر ۱۰۰ پست مدیریتی مردان، و این در حالی است که در آسیا و اروپا این نسبت ۱ به ۱۰۰ می‌باشد. همانگونه که قبلاً نیز اشاره شد، از بین بردن موانع فرهنگی نیاز به گذشت دهها سال یا قرنها زمان دارد. (همان/صص۱۶۵-۱۷۰) استقلال ا قتصادی زنان استقلال اقتصادی زنان به عنوان کلیدی به سوی موقعیت بهتر آنها مطرح است.در بسیاری از نظامهای اجتماعی زنانی که موقعیت اقتصادی بهتری دارند و بیشتر متکی به خود هستند از موقعیت بالاتری برخوردارند احساس آزادی بیشتری می کنند و به لحاظ اقتصادی متکی به دیگران نیستند. همین طور این وضعیت تا جایی که به زنان مربوط می شود میزان باروری پایین تری را برای آنهادنبال می کند. درشرایط حاضر و با توجه به توسعه اقتصادی اجتماعی و فرهنگی در بسیاری از جوامع زنان راه به سوی بازار کار و موقعیت اجتماعی بهتر پیدا کرده‌اند. این وضعیت در جوامع صنعتی بیشتر مشهود و سابقه بیشتری دارد. همین طور ، جوامع صنعتی آمارهای مستندبیشتری در این خصوص می‌توانند ارائه دهند . مثلاً مربوط به اشتغال زنان در ایالات متحده بین سالهای ۱۹۵۰ تا ۱۹۸۵ بیانگر رشد و تغییر قابل توجهی در سهم زنان در نیروی انسانی است . براساس آمارهای اعلام شده برای سالهای ۱۹۳۵ در آن کشور در مقابل هر ۱۰۰ نفر نیروی انسانی فعال در آن سال فقط ۲۹ نفر زن در بازارهای اقتصادی مشارکت داشتند. در حالی که این رقم در سال ۱۹۸۵ به ۶۴ زن در برابر هر ۱۰۰ نفر مرد به عنوان نیروی انسانی افزایش یافته است . چنین تغییری موقعیت اجتماعی بالاتری را برای زنان به دنبال آورده است؛ باروری آنها تأثیر گذاشته ، متوسط تعداد فرزندان و افراد خانواده را کاهش داده، سطح زندگی را به حد بالاتری ارتقاء داده، و همچنین شانس طول عمر بیشتری را برای زنان به دنبال آورده است. گسترش چنین فرهنگی امروزه از طریق ارتباطات فرهنگی، توسعه آموزش و پرورش و کلاً روند جهانی شدن به سایر نقاط جهان نیز راه یافته است ازاین رو جوامع رو به توسعه همراه با برنامه ریزی های قبلی می‌بایست امکان چنین تحولی رافراهم آورند یعنی وضعیتی که زنان ازتواناییهای خود به طور مثبت و مؤثری بتوانند در بازارهای اقتصادی و خدماتی نقشهای بیشتری ایفا نمایند. تغییرات پدید آمده در وضعیت باروری گرچه بر میزان درآمد به طور عمومی تأثیر گذاشته، ولی هنوز هم تفاوتهایی بین میزان درآمد بر حسب جنس به چشم می‌خورد. این سئوال مطرح است که علت این تفاوت چیست؟یا چگونه قابل تبیین است، پاسخ این است که زنان در بسیاری از جوامع با

محدودیتهایی در انتخاب شغل مواجهند ، حتی در جوامع صنعتی. زنان بر حسب موقعیت جسمی و فیزیکی خود به طبقات خاصی از مشاغل روی می‌آورند، مثل امور حسابداری، امور آموزشی و تربیتی، بهداشت و نظایر آنها. همین محدودیتها قابلیت رقابت آنها را محدود کرده و در نتیجه تفاوت هایی در میزان درآمد آنها به وجود آورده است .قابل ذکر است که هنوز هم حتی در جوامع صنعتی چنین تفاوتهایی به چشم می‌خورد. براساس تحقیقات صورت گرفته در سال ۱۹۸۵ در آمریکا، زنانی که در استخدام کامل امور حسابداری بودند درآن سال بطور سالیانه حدود ۲۲۰۳۶۹دلار دریافت می‌کردند، در حالی که مردان ۳۰۰۹۸ دلار برای همان مشاغل دریافت می‌نمودند. بر همین اساس در همان سال زنان در مشاغل مهندسی به طور متوسط ۳۱۳۶۱ دلار در سال دریافت می‌کردند در حالی که مردان برای همان مشاغل ۳۶۶۱۵ دلار دریافت می‌کردند این تفاوتها درآمریکا در جامعه آموزگاران نیز به چشم می‌خورد، به طوری که در سال ۱۹۸۵ زنان در امور معلمی و تدریس سالیانه ۲۰۸۱۰ دلار دریافت می‌کردند در حالی که مردان برای همان مشاغل ۲۵۵۸۸ دلار دریافت می‌نمودند چنان تفاوتهایی گرچه در حال کاهش است ولی هنوز هم اغلب جوامع به چشم می‌خورد. توجیه این تفاوت از دید جامعه شناسی چنین است که زنان به طور ثابت در مشاغل خودباقی نمی‌مانند. آنها به خاطر وضعیت خاص خود (باروری و ...) عموماً تقاضای مرخصی و جدایی از کار را می‌کنند، و به همین خاطر کارفرمایان چنین تفاوتهایی را در سطوح پرداخت بین زنان و مردان قائل می‌شوند.از این طرف دیگر طی سالهای اخیر گرایش زنان به بازارهای کار نسبت به گذشته بیشتر شده است که علت آن را می‌توان افزایش دستمزدها به حساب آورد.بطور کلی ساختار اجتماعی- فرهنگی جوامع پیشرفته امروزه به گونه ای است که زنان می‌بایست به لحاظ اقتصادی مستقل و متکی به خود باشند یعنی جوامعی که نسبت طلاق در آنها افزایش یافته و حتی امروزه به عنوان یک هنجار یا «نرم» تلقی می گردد زنان می‌بایست امکانات معیشتی خود را تأمین کنند. با توجه به چنین فرضیه ای یعنی ظهور نظام ارزشی جدید (متداول شدن طلاق در جامعه و نظیر آن) باروری نیز تعدیل و کاهش یافته است. (همان/صص۹۴-۹۶) دلایلی که زنان در توسعه اقتصادی ـ اجتماعی نقش ارزنده تری خواهند داشت : الف) مشارکت روبه افزایش زنان در بخش رسمی اقتصادو بازار اشتغال: با توجه به موج عظیم تغییرات اقتصادی و اجتماعی که خود ساختار اجتماعی را تغییر می‌دهد، روابط اجتماعی جدیدی به دنبال می‌آید. همچنین، با توجه به نظام ارزشی جدید، زنان می‌بایست سهم عظیمی در اشتغال رسمی و قانونی داشته باشند. در صورتی که بعضی از جوامع مشارکت فعال زنان را در بخشهای اقتصادی ـ اجتماعی تشویق ننمایند، و یا از تواناییهای آنان استقبال نکنند، آن جامعه نهایتاً با بن بست و تضاد مواجه می گردد؛ یعنی اینکه جمعیت صرفاً نمی‌تواند مصرف کننده باشد و مصرف کننده بماند. با تغییری که روی نظام حقوق مصرف به وجود آمده و به تدریج به وجود می‌آید، زنان که نیمی از جمعیت را تشکیل می‌دهند نیز می‌بایست به همان اندازه که مصرف کننده هستند تولید کننده هم باشند و کم و بیش تولید داشته باشند. در چنین شرایطی معضلات بالقوه آتی نیز تا حدی تضعیف خواهد شد. ب) پیشرفت زنان در تحصیلات عالی: زنان درحال حاضر بیش از هر زمانی در گذشته در حال ورود به تحصیلات عالی در رشته‌هایی چون حقوق، تجارت، علم و تکنولوژی و .. هستند، و حتی در مواردی نسبت به مردان در این رشته‌ها پیشی گرفته‌اند. این خود می تواند نشانه‌ای از توانمند بودن زنان درعرصه‌های مختلف باشد. چنین روندی یا به عبارت دیگر مشارکت بسیار زنان در تحصیلات عالیه هرچه بیشتر می‌بایست مورد استقبال قرار گیرد. این حرکت خود تضمینی برای مشارکت هرچه بیشتر جامعه زنان در فعالیتهای اقتصادی ـ اجتماعی شناخته شده است. از این طریق می‌توان تغییراتی ساختاری در وضعیت خا نواده، جمعیت و ا قتصاد جوا مع به وجود آورد . در نتیجه چنین جریانی (ورود زنان به مشاغل اجرایی) در حال افزایش است و زنان نسبت به گذشته از شانس و تضمین بیشتری در دستیابی به شغل برخوردارند. ج) انعطاف پذیر شدن روشها و شیوه‌های مدیریت: از آنجا که روشها وشیوه‌های مدیریت تا حد زیادی تغییر کرده، و به عبارتی بیشتر انعطاف پذیر گردیده است، مهارتهای زنان در مشاغل مختلف بازرگانی، صنعت و .. بیش از هر زمانی در گذشته به رسمیت شناخته شده است. این انعطاف پذیری در مدیریت باعث گردیده تا زنان

مشارکت بیشتری در امور مدیریت داشته باشند. این جریان امروزه در حال توسعه و تعمیم به نقاط مختلف جهان می باشد. به عبارت دیگر، بیشتر بخشهای مدیریتی در حال واگذاری به زنان است. (همان/صص۱۷۹-۱۸۰) زنان و فعالیت اتحادیه‌ای در دهه‌های ۱۹۷۰ و ۱۹۸۰ میلادی میزان مشارکت زنان در اتحادیه‌ها، بنا به دلایل سیاسی و اقتصادی متعددی افزایش یافت اما میزان نمایندگی آنان در بخش رهبری همچنان در حد پایین باقی مانده است. در سال ۱۹۸۴ میلادی زنان ۱۱۲ اتحادیه کارگری آرژانتین سازمان زنانی در درون اتحادیه‌ها تشکیل دادند موسوم به «پایگاه اتحادیه کارگری زنان» که اهداف زیر را دنبال می‌کرد: ۱- تأمین و ترویج عضویت زنان ۲- خاتمه دادن به انزوای زنان کارگر و درخواست عضویت معقول و منصفانه برای زنان در فعالیتهای اتحادیه. ۳- ایجاد آگاهی درباره تبعیض علیه زنان در بازار مشاغل و جامعه و نیز بار مضاعف کاری که بردوش زنان است. ۴- تشویق به تشکیل بخشهای زنان در درون اتحادیه‌های تحقیقات نشان می‌دهند که در حضور زنان در رهبری اتحادیه‌ها و در دوره‌های کارورزی اخیراً افزایش یافته است. بررسیها همچنین آشکار می‌سازند که زنان عضو عقاید خاصی درباره اتحادیه کارگری دارند که براولویتها مبتنی است و از تغییراتی در زمینه تصمیم گیری حمایت می‌کنند. (اشتغال زنان و محدودیت ها /تحقیق دانشجویان ص۱۲) شرایط کار زنان کار زنان با توجه به نیاز جامعه خوب است و حتی در مواردی خاص در حد وجوب کفائی است ولی شرط که جوانبی در آن مراعات شود کاری تقریباً نیمه وقت باشد و همه اوقات رسمی و اداری زن را اشغال نکند. منافع و مصالح همسر مورد نظر بوده و حتی از او تضییع نشود. حقوق کودکان در سایه این کار ضایع نگردد و آن بابت که در مواردی جبران حقوق از دست رفته امری قریب به محال می‌شود. حفظ شرف و اصالت خود او مورد نظر باشد و موجبی برای آلودگی و گناه پدید نیاید رفتار او محیط کار موجب آلودگی و انصراف دیگران و جلب نظر بیگانه نگردد که این خود عامل نابسامانی‌هاست. شغل و کار زن اولاً از وظیفه اصلی که مدیریت کانون و ایجاد گرمی و محبت در آن است دور نکند وبالاخره شغل کار او صرفاً هدف خدمتی را تعقیب کند نه ارضای هوسی و غرور و چشم و همچشمی و سری در میان سرها داشتن و البته اگر کارش بگونه‌ای برنامه ریزی شود که هم به زندگی خانوادگی برسد و هم به خدمت اجتماعی بسیار جالب و مناسب خواهد بود. درآمد کار زنان زن تن به کار می‌دهد و درآمدی تولید می‌کند حتی ممکن است در این کار مورد تشویق همسر قرار گیرد و او هم موجبات کار او را فراهم کند و زمینه‌سازی‌هایی در این جنبه داشته باشد ولی این همه موجب آن نمی‌شود که شوهر احساس حقی در این درآمد بکند و یا از زن خواستار شود که کل یا بخشی از آن را در اختیارش بگذارد. در نظام حیات اسلامی برای زن هم چون مرد مسأله استقلال مالی مطرح است و زنان آزادی اقتصادی دارند. محصول کارشان از آن خودشان است می‌توانند با آن به خرید و فروش بپردازند ملکی را بخرند و اجاره دهند و یا آن را در راه خیر صرف نمایند. زن دارای حق مالکیت است و او را از این حق نمی توان محروم کرد. شوهر نمی‌تواند سودی در امورمالی زن داشته باشد و یا دراین رابطه براو کسب تکلیف کند مگر آنگاه که زن او را نماینده شرعی و یاوکیل خود در امور مالی نماید براین اساس کار زن در خارج خانه در عین اجازه ازمرد نفعی مالی برای شوهر نخواهد داشت مگر به میزانی که خود زن بخواهد و ببخشد. زنان و کار در عین حال ذکر این نکته ضروری است. آنچه را که گفتیم صورت حقوقی به شرعی و قانونی دارد. بدین معنا که شوهر براساس قانون حق مداخله در درآمد زن را ندارد و نمی‌تواند چیزی از او اخذ کند. ولی این سخن بدین معنا نیست که زن هم نتواند در راه مصالح خانوادگی چیزی را هزینه کند. انس و الفت زن و شوهر وحدت و یگانگی آنها ایجاب می‌کند که زن در مراحل حیات بشرط توان برای همسر خود یاور و پشتیبان باشد. در موارد لزوم و در تنگناها او هم خود را شریک به حساب آورد و سهمی در گرداندن چرخ خانواده داشته باشد، نمی گوئیم زن خود را برای خانواده فدا کند ولی می گوئیم اگر در حد ایثار از خود گذشتگی نماید و زیرو بازوی شوهر را بگیرد جای دوری نمی‌رود. زحمات و فداکاری زنان اگر در زندگی دنیوی بدون اجر و پاداش بماند لااقل در سرای آخرت برای او اجر معنوی پدید خواهد آورد و موجب فضیلت و امتیازی از او بر دیگران خواهد بود. (نگرش جامعه نسبت به زنان شاغل/تحقیق

دانشجویان/صص۵-۸) کـار زنـان در داخـل خـانه در بخش عظیمی از ادبیات جامعه شـناختی، دست کم تا همین اواخر، کار بـدون دسـتمزد یعنی کار انجام یافته بـدون پرداخت مستقیم و خارج از محـدوده یک شـغل خاص، هرگز مورد ملاحظه قرار نگرفته است. بحث مـارکس دربـاره نیروی کـار از خود بیگـانه به طور کـل برکـارگران بنگاههـای اقتصـادی متمرکزاست واغلب مبـاحث جـامعه شناسـی صـنعتی نیز از آن تبعیت کرده انـد. کاربی مزد، به ویژه کار زنان در محیط خانه، به طور عمده نادیده نگاشـته می‌شد. با این وجود، چنین کاری برای اقتصاد به انـدازه اشـتغال مزدی ضـرورت دارد. به طور تخمینی کار در خانه معادل یک سوم مجموع تولید سالانه یک اقتصاد مدرن ارزش دارد. همنشینی زنان با کار در خانه، یعنی تمرکز بر حفظ خانه و بزرگ کردن بچه‌ها، قبل از صنعتی شدن، در زمانی که خانه یک واحد تولیدی بود، اهمیت چندانی نداشت. بخشی از زنان متأهل و در عمل تمامی زنان مجرد از آغاز صنعتی شـدن در اشـتغال مزدی شـرکت داشـتند. ولی بسیاری از زنـان به محیـط خـانه محـدود شدنـد. از اوایـل قرن بیسـتم به بعـد، مسـتخدمین تنهـا توسط اقلیت کوچکی به اسـتخدام کارهای خانگی درمی‌آینـد ولی زن مسـتخدم برای خانه در اختیار تمامی مردان است. این حقیقت دارد که بسیاری از مردان به جهت اینکه زنانشـان در خانه کار می‌کننـد قادرنـد در مشاغل خود بهتر انجام وظیفه کننـد تا اگر مجبور بودنـد کارهای خانه را هم خود انجام بدهند. (Giddens.A-۱۹۸۹,P.۵۰۵) قبل از شهرنشـینی بسیاری از زنان وظایف متعددی را افزون بر مراقبت از بچه‌ها و کارهای معمولی خانه انجام می‌دادند.کاشـتن گیاهان درمزارع، مراقبت از گوسفندها و بزهـا و گاوهـا و دیگر حیوانـات، تهیه نـان، ذخیره سـازی غـذاها، نظـافت و غیره از جمله کارهـای زنـان بود. وظایف زنها اغلب با وظایف مردان به صورت نزدیکی هماهنگ می‌شد و خانواده یک واحد تولیدی یکپارچه را تشـکیل می‌داد. با توسعه مکانهای کار و جـدا از خانه، امر تولیـد نیز از مصـرف جـدایی گرفت. مردان، یعنی تولیدکننـدگان، برای کار به خارج از خانه رفتنـد. خانه، یعنی قلمرو زنان، به محلی برای مصـرف کالا مبدل گشت. خانم خانه یک مصرف کننده شده، یعنی کسی که کار نمی‌کند. با اینکه کار در خانه بطور آشکار کار است و به اندازه اغلب انواع کارهای صنعتی خسته کننده و مستلزم دقت می‌باشد ولی فعالیت تولیدی آنان از نظرها پنهان گشت (bid,P.۵۰۶) کار زنان در خارج از خانه به طور آماری زنان یک بخش عمـده از جایگاه کاری را دارند. در آغاز قرن بیسـتم نزدیک به یک سوم از زنان انگلستان در نیروی کار مشارکت داشتند و در دهه ۱۹۸۰ این میزان به ۴۰٪ نیروی کار رسـید. البته در اروپا به عنوان یک کل در سال ۱۹۸۳، ۵۴٪ زنان در نیروی کار مشارکت داشتند. (OECD-۱۹۸۵,p. ۱۰۱) بین دو جنگ جهانی، تعداد زنانی که صـرفاً خانه‌دار بودند در اروپا به اوج رسـید. اگرچه برای زنهای مجرد اشـتغال در مشاغل فردی عادی بود، اکثریت عمـده‌ای از زنـان متأهـل در آن زمـان کـار نمی‌کردنـد. در هر دو جنگ مـذکور زنها به اشـتغال دعوت شدنـد تا جای مردان را که به نیروهای مسلح پیوسته بودند، پرکنند. بعد از جنگ جهانی اول مردان دوباره جای زنان را گرفتند؛ ولی پس از جنگ جهانی دوم، این جایگزینی چنـدان دقیق صورت نگرفت. رشـد اشـتغال زنان از آن زمان با گسترش مشاغل خدماتی ارتباط نزدیکی داشـته است. آنـان به صورت نامتنـاسبی در بخش خـدمات متمرکز شدنـد. این تمرکز در منـاصب مـدیریتی و یـاحرفه‌ای نبود، بلکه دربازارهای کارثانوی متمرکز شد. بازار کار اولیه شامل کار در شرکتهای بزرگ، صنایع اتحادیه‌ای یا مؤسسات دولتی است. در این بخش کـار زنـان، مزدهـای نسـبتاً بالاـیی دریافت نموده و از امنیت شـغلی خوب و از ترفیع برخوردارنـد. بازارهای کار ثانوی، شامل شکلهایی از اشـتغال است که بی‌ثبات بوده و امنیت شـغلی و دستمزد در آنها پایین و فرصتهای معدودی برای ترفیع وجود دارد و نیز شرایط کار اغلب نامناسب است. آرایشگری، خرده فروشی، نظافت و بسیاری از کارهای خدماتی دیگر نیز توسط زنها انجام می‌شود در این مقوله جای دارد. (Giddens,A-۱۹۸۹,p.۵۰۷) همچنین تمرکز زنهـا در کار پاره وقت از مردها به مراتب بیشتر است. زنها ۰۹۰/۰ از کارهای پاره وقت در انگلستان را تشـکیل می‌دهنـد. حدود ۰۴۰/۰ از تمـامی زنان شاغل در اشـتغال فردی پاره وقت قرار دارنـد. زنـان بخش سـهمی از اقتصـاد غیر رسـمی را پوشـش می‌دهنـد. خـانه یکی از مکانهـایی است که فعالیتهـای آن جزو اقتصاد غیررسـمی است و رابطه میـان این بخش و اقتصـاد رسـمی می‌باشـد. افراد خـانه معمولاًـ در رابطه بـا نیازهایشان تصـمیمات مشترک

می گیرند. انواع کار در داخل خانه که بدون پرداخت مزد انجام می گیرد جزو بخش اقتصاد غیر رسمی می‌باشد نیازها و علایق ویژه زنان، خصوصیات و شیوه زندگی آنان، هنوز هم به طور کامل در ادبیات علمی مورد تجزیه و تحلیل قرار نگرفته است. به ویژه دانستن اینکه زمان چگونه موقعیت خود را ارزیابی می‌کند و نیز تشخیص و تشریح تغییراتی که درروانشناسی آنان به وجود آمده نکته‌ای حائز اهمیت است. (خدیجه سفیری/۱۳۷۷/صص۱۶-۱۸) دراینجا این سؤال مطرح می شود که چگونه زنان نقشهای حرفه ای و خانوادگی خود را درهم می آمیزد ؟ یکی از مهمترین خصوصیات رضایت ازازدواج است . تقریباً یک سوم زنان کارگر(مورد مطالعه) و کمترازآن پرسنل فنی مهندسی ، ازدواج خودرا ناخوشایند و یا بسیار ناخوشایند ذکر کرده اند . درترکیب نقشهای حرفه ای و خانوادگی و موفقیت دراین امر چندین عامل مؤثربوده است : ۱) نگرش شوهران زنان نسبت به کارآنان ۲) میزان ساعاتی که آنان درمحل حضوردارند (تعداد قابل توجهی از زنان مورد مطالعه از تداوم زمان کاری شکایت داشته اند و عده ای داوطلب ترک کار خود بودند . زیرا ، اغلب مادران کودکانی درسطح دبستان یا پیش از دبستان بودند) ۳) علایق فرد به شغل خود (زنانی که به حرفهٔ خود بیش از وظایف خانه داری علاقه مند بودند درانجام هردو کار موفقتر بودند و آنانی که علاقهٔ زیادی به حرفه و کار خود نداشتند مدام ابراز نگرانی به جهت عدم وقت کافی و رسیدگی به امور منزل و بچه ها را ابراز می کردند) آنان مشکلاتی را درمورد زندگی ، چون خرید مایحتاج ازقبیل موادغذایی و کالاهای دیگر ذکرنموده اند . ۲۰٪ نقصان درارائهٔ خدمات را نام برده و ۹۰٪ مسائل مربوط به سازمان دادن اوقات فراغت را عنوان و ۶٪ پایین بودن سطح مکانیزهٔ امور خانه داری را مطرح نموده اند . با توجه به اینکه عدهٔ زیادی درتناقض میان نقشهای حرفه ای و خانوادگی ، راه خانه را در پیش گرفته و از حرفهٔ خود دور می شوند ، تعداد قابل ملاحظه ای هم از زنان برای ادغام نقشها ، راه خود را یافته اند . درمواردی که ادغام هماهنگ نقشها وجود دارد ، کارو خانواده به طور مساوی برای یک زن اهمیت دارد و توفیق واقعی درهردوزمینه کسب می گردد . رضایت از شغل ، ازدواج و خانواده در حدبالایی است ، زمینه های احساسی مثبت بوده و هیچ تعارضی درنقشها وجود ندارد . متأسفانه این گروه بیش از ۱۴ ٪ درمیان کارگران و پرسنل فنی و مهندسی نبودند . گاهی موارد که تعارض نقش وجود دارد ، تعارض بدین علت به وجود می آید که زنان برای وضعیت کاری و خانوادگی خود ارزش بالایی قایل هستند ولی درشرایطی قراردارند که قادر به ادغام نقشهای خود به طور موفقیت آمیز نمی باشند . زندگی شغلی و خانوادگی ، مستلزم تلاشهای فوق العاده از سوی زنان است و همراه با مسائل روانی جدی و هیجانات تشدید شدهٔ بسیاری است . تعارض نقش به طور عمده درمیان زنانی وجود دارد که بیشتر به سوی خانواده گرایش دارند . به عنوان یک قاعده آنها به حد کافی ازشغلشان راضی نبوده و روابطشان با همکاران ، مدیرو حتی خانوادهٔ خود تماماً خوب نیست . یعنی آنها ازهیچ حمایت روانی درخانه برخوردار نیستند . برعکس زنانی که با موفقیت نقشهای مختلفی را ترکیب می کنند ازحمایت روانی ـ اجتماعی ، چه در مجموعهٔ کاری و چه درخانواده ، برخوردارند . از سویی دیگر دلیل تعارض نقش درحیطهٔ کاری ممکن است داشتن ارتباطی ضعیف با همکاران یا مدیر باشد . یک جوّ روانی نامطلوب و واقعی درمجموعه کاری ، فقدان تفاهم و حمایت دوجانبه توسط همکاران و مدیر و تعارضهای بین فردی که منجربه فشار روانی می شود ، زمینه روانی ناسالمی را ایجاد و نیز ایفای نقش حرفه ای را برای یک زن مشکلترکرده و سرانجام منجربه تعارض نقش می شود . تعارض نقش درخانواده ممکن است از نگرش منفی شوهرنسبت به کارهمسرش ، افکارریاست مدارانه شوهرنسبت به نقش زن در خانواده و در زندگی روزمره ، فقدان حمایت دوجانبه و شراکت درانجام کارها میان افراد خانواده و مشکلاتی مربوط به بچه داری ناشی شود . در محیط اجتماعی فعلی ، علت تعارض نقشها در نگرشهای منفی نسبت به کارکردن زنان یا افکار سنتی درمورد نقشهای مردانه و زنانه ویا دست کم گرفتن اهمیت زندگی خانوادگی ، ریشه دارد . با دقت بیشتردرمفهوم نقش و اهمیت آن و اصطلاح تعارض نقشها پی می بریم که ترکیب تعدد نقشها چقدرمهم است و چنانچه این نقشها باهم تخالف داشته باشند تأثیرنامطلوب زیادی دارد . چند مشخصهٔ اساسی نقشهای اجتماعی را می توان بدین قرارشمرد : ۱) نقشهای اجتماعی پدیده هایی نه فردی بلکه دقیقاً جمعی است . ۲)

درهرجامعه وهرزمان گروهها اجتماعی نقشهایی ویژه برعهده دارند . پویایی جامعه و گروه ها را می توان با توجه به دگرگونی نقشهای آنان سنجید . ۳) هرنقش با انتظاری خاص ازجانب دیگران همراه است و عدم ایفای درست آن موجبات تعجب دیگران را فراهم می سازد . ۴) تعدد نقشهای انسان درهمهٔ جوامع وجود داشته ، اما جامعهٔ جدید با تعدد حرف و سمتها ، برشمار نقشها افزوده است . ۵) تنوع نقشها امری طبیعی است وبرگوناگونی پایگاههای اجتماعی متکی است ، ولی تخالف نقشها مشکل آفرین است و اصطلاح تعارض نقشها را جامعه شناسان انگلوساکسون به همین منظور و درجهت شناخت عواقب اجتماعی و روانی و حتی اقتصادی ناهمسازی نقشهای اجتماعی به کار برده اند . کشمکش نقشها ازدوسو برای فردو جامعه مشکل به بارمی آورد . الف) ازنظرفردی ، تخالف نقشها وبالطبع کشمکش بین آنان ، آمادگی ذهنی مداوم را لازم می نماید . به عنوان مثال : یک خانم که درعین حال درخانه یک زن ـ مادر و دربیرون مدیر یک سازمان است بادوشبکه ازنقشهای متخالف مواجه است . دربیرون و به هنگام اداره سازمانش ، باید بتواند فرماندهی معقول و کارآ باشد ، ازاین رو ، استحکام شخصیت و قدرت مدیریت اقتضا می کند که افراد خاطی را جزا دهد . درحالی که اودرخانه و به عنوان همسر باید سرشار از عواطف باشد . کوچکترین اشتباه و فراموشی نقشهایش در خانه و بیرون به تنازع می انجامد. ب) ازنظراجتماعی ، تخالف نقشها و کشمکش مترتب برآن ، موجبات بروز تخالف بین انسانها و گروه ها و به خطر افتادن وفاق اجتماعی را فراهم می سازد .(ساروخانی،۱۳۷۰،ص۷۲۵). بنابراین با توجه به اینکه تخالف نقشها مشکل آفرین است و شرایط جدید درزندگی زنان و حضورفعال آنان درفعالیتهای اقتصادی و اجتماعی ودرکنارآن مسؤولیت خطیرمادری ـ همسری نیزهمچنان به قوت خودباقی است و تعدد نقشها به همراه خود مجموعهٔ وسیعی از انتظارات مختلف را از زنان دارد ، به نظرمی رسد ترکیب نقشها و انجام وظایفشان چنانچه حمایت کافی نشوند مشکلات زیادی را به همراه داشته باشد . بنابراین طبق اقوال طرح شده ، زنان درخانواده تحت سلطهٔ مردان قراردارند . چنانچه ازاشتغال آنان حمایت شود و درادغام نقشهایشان مساعدت لازم انجام گیرد که آن هم منوط به پذیرش امر رشد و ارتقای زنان درمحیط اجتماعی ازطرف پدران و شوهران می باشد ، به نظر می رسد آنگاه تعارضی درنقشها پیش نیاید . ولی چنانچه حمایت کافی انجام نگیرد ، زنان مجبورند یا شغل را ترک کنند و یا خانوادهٔ خود را . معمولاً درچنین شرایطی آنان ترجیح می دهند شغل خود را ترک نموده و خانواده خود را حفظ نمایند . وقتی درسطح کلان به قضیه نگاه می کنیم جامعه امکاناتی را برای افراد فراهم می نماید (امکان اشتغال ، آموزش ، استخدام). چنانچه افراد به راحتی جایگاه شغلی خود را ترک نمایند و از مهارتها و تخصصهای آنان در توسعهٔ کشور استفاده نشود ، در حقیقت جامعه دچار ضرر و زیان گردیده است . شاید به همین دلیل است که کارفرمایان دراستخدام ، مردان رابرزنان به واسطهٔ ثبات شغلی آنان ترجیح می دهند . درسطح خرد درمحدودهٔ یک خانواده زن نقشهای خانوادگی را انجام می دهد و در کسب درآمد و رفاه خانواده سهمی را به عهده دارد ، زمانی را صرف آموزش کرده تا امکان رشد و ارتقاء پیدا کند. چنانچه ترک شغل نماید تمام سرمایه گذاری که در این راه نموده ازبین می رود و خانواده با نقصان درآمد ، دچار شرایط سخت تری می گردد . درحالی که با ورود فرزند مخارج خانواده افزایش هم می یابد . بنابراین ، به نظر می رسد ترک شغل به واسطهٔ تعدد نقشهای زنان آثار نامطلوبی را در سطح خرد و کلان در جامعه می گذارد که نتایج آن مناسب توسعه اقتصادی و اجتماعی جامعه نخواهد بود. (همان/صص۳۱-۳۵) زیان کار زنان: کار زنان در محیط خارج خانه با دشواریهای متعدد همراه و حتی در مواردی مسأله آفرین است. براساس تحقیقات بخشی از اختلافات و درگیری‌های خانوادگی مربوط به کار زنان است که براثر آن بخشی از وظایف و مسئولیتهایی که مردان از زنان توقع دارند انجام نمی شود .در اثر کار مادران فرزندان ناگزیرند در محیطی دور از محیط خانواده درپرورشگاهها زندگی کنند که این امر خود عقب ماندگی و رشد روانی را سبب می‌شود وبراساس تحقیقات علمی چنین کودکانی دیرتر نشستن را می‌آموزند. دیر به حرف می‌آیند. دیرتر می‌ایستندو پرخاشگر و متجاوزند. اغلب زنان کارمند گرفتار خستگی روحی‌اند. زیرا مسئولیت شان سنگین و غیرقابل تحمل است. هم باید کار بیرون را انجام دهند، هم کارهای خانه را و هم

نگهداری فرزندان را و هم حفظ آرامش خاطر و شوهر را و این کاری بس سنگین و دشوار است. آنها حتی وقت ندارند از کودک خود دلجویی کنند و یاور مهدکودکها از او احوال بپرسند. سنگینی وظیفه و مسئولیت سبب می‌شود که به همسرخود نرسند و به کارهای او با بی‌اعتنایی بنگرند. نگاهها دلسرد کننده و برخوردها یأس آور باشد و این خود موجب افسردگی‌ها و اختلافها می‌باشد. بررسیهای تحقیقی نشان می‌دهند که کار بیرون زنان ناسازگاری خانواده را زیاد می کند اگر چه ممکن است از لحاظ اقتصادی منافعی را نصیب خانواده کند وبالاخره باید بگوئیم که کار زنان سبب می‌شود دلبری و جاذبه او اندک شود او نتواند به سروضع خود برسد و با شوهر بصورت یک کارمند اداری برخورد کندو حتی رعایت حقوق را فراموش نمایدو این همه سبب تزلزل ارکان حیات خانواده است. (نگرش جامعه نسبت به زنان شاغل/تحقیق دانشجویان/صص۳-۵) بررسی زمینه های نظری و تجربی موضوع زن و اشتغال ۱) وضعیت زنان در جهان وجود نابرابریها بخصوص برای زنان درهمهٔ جوامع کم و بیش وجود دارد و توجه به این امر درچند سال اخیرازسوی سازمانهای مختلف انجام شده است . تحقیقات و بررسیهای انجام شده توسط این مؤسسات مبنای بسیاری از برنامه ریزیهای خرد وکلان کشورها قرارگرفته است . ازچندسال پیش مطالعات و پژوهشهایی متعدداز سوی سازمانهای جهانی ILO و UN در تجزیه و تحلیل موقعیت زنان درسطوح منطقه ای ، ملی ، میزان اشتغال آنان ، عوامل بازدارنده فعالیت زنان ، نگرشها و تمایلات زنان و نقش زنان درتوسعه انجام شده است که سعی درآماده سازی افکارعمومی ملتها و سیاستگذاران وبرنامه ریزان جهت حل مشکلات مربوط به دستیابی زنان به اشتغال بیشتر داشته باشد . زنان درزمینه های بسیاری از مردان عقب ترند . سواد ، تحصیلات عالی ، اشتغال ، بهداشت و دربسیاری جنبه های دیگر . موقعیت زنان مناسب آنان نمی باشد ، برخی از جنبه های عقب ماندگی زنان عبارت است از : سواد : زنان خیلی کمترازمردان امکان باسوادشدن را دارند . درجنوب آسیا ، نرخ سواد زنان حدود ۵۰٪ مردان است و دربسیاری ازکشورها وضعیت بدترازاین می باشد . درنپال ۳۵٪ ، درسیرالئون ۳۷٪ ، سودان ۲۷٪ و افغانستان ۳۲٪ زنان نسبت به مردان باسوادند . دوسوم بیسوادان دنیا را زنان تشکیل می دهند . تحصیلات عالی : زنان درکشورهای درحال توسعه ازمردان بسیار عقبتر هستند . درآفریقا ، زنان یک سوم مردان از تحصیلات عالی برخوردارند . حتی در کشورهای صنعتی آنان درفعالیتهای علمی و تکنیکی ضعیف هستند . چنانکه نسبت زنان به مردان درزمینهٔ تحصیلات عالی در اسپانیا ۲۸٪ و دراتریش ۲۵٪ و در کانادا این رقم ۲۹٪ می باشد . اشتغال : درکشورهای درحال توسعه زنان فرصتهای کمی برای اشتغال و کاردارند . نرخ مشارکت آنان به طور متوسط ۵۰٪ مردان است . (درجنوب آسیا ۲۹٪ و درمنطقهٔ عربی ۱۶٪) حتی وقتی آنان کارپیدا می کنند ، دستمزدشان خیلی کمتراست . درجمهوری کره دستمزد زنان فقط ۴۷٪ دستمزد مردان است . تمایز حقوق و دستمزد ، همچنین مشخصهٔ کشورهای صنعتی نیز می باشد . درژاپن زنان ۵۱٪ حقوق مردان را اخذ می نمایند . زنان درواقع کارهای بدون مزد نگهداری بچه و کارهای خانگی انجام می دهند که درآمد ملی محسوب نمی شود . خود اشتغالی ، فرصتی است که به طرق مختلف برای زنان محدود می شود . در بعضی ازکشورها هنوز زنان حق مالکیت دارایی خود را ندارند و آنان حق ندارند وام بگیرند ، یعنی درواقع فاقد شخصیت حقوقی می باشند . بهداشت : زنان بطور متوسط از مردان بیشترزندگی می کنند . اما دربعضی از کشورهای آسیایی و شمال افریقا این تفاوت به چشم نمی خورد و حتی گاهی ا مید زندگی برای آنان کمتراست . به نظر می رسد ۱۰۰ میلیون نفراز زنان آسیایی درحال ازبین رفتن هستند . یکی از خطرات برای سلامتی زنان تولدفرزندان است . مرگهای ناشی از زایمان درکشورهای درحال توسعه ۱۵ برابربیشتراز کشورهای صنعتی است . درژاپن علی رغم اینکه این کشور درمیان سایرکشورها درسطوح بالاتری از توسعه اقتصادی قراردارد ، هنوز بین زنان و مردان نابرابریهایی دیده می شود . شاخص توسعه انسانی درسال ۱۹۹۳ ژاپن را درمرتبهٔ نخست قرارمی دهد اما درتبعیض جنسی ژاپن به مرتبهٔ هفدهم تنزل می یابد . زیرا نسبت سهم زنان درتعلیم و تربیت دو سوم مردان است . همچنین ازنظر اشتغال وضع زنان بطور قابل ملاحظه ای بداست . متوسط درآمد زنان فقط ۵۱٪ درآمد مردان است و به طوروسیعی ازقدرت تصمیم گیری محرومند . تنها ۷٪مشاغل مدیریتی را دارندو در

فعالیتهای سیاسی هم حضورشان کم است . زنان بعداز جنگ جهانی دوم حق انتخاب شدن در پارلمان راکسب نمودند . هنوز ۲٪ اعضای پارلمان را زنان تشکیل می دهند . البته هیچ زنی واجد مقام وزارت نیست (درمقایسه با کشورهای صنعتی ۹٪ و درکشورهای آسیایی ۱۳٪ است) . با این وجود ، یک یا دو زن به مقامهای مهم رسیده اند و تعدادی از زنان درمیان مؤسسان احزاب اجتماعی هستند . به طورکلی ، جامعهٔ پدرسالاری ژاپن درحال تغییرجهت به سمت شناسایی حقوق بیشتر و کسب استقلال برای زنان است . فقط در سال ۱۹۸۰ حقوق زنان ژاپنی از یک سوم دارایی شوهرانشان به یک دوم افزایش پیدا کرد (بقیه هم مربوط به فرزندان است) و در جنبه های دیگر قانون همچنان مانند گذشته است . سن قانونی ازدواج برای مردان ۱۸ و برای زنان ۱۶ می باشد . درکشورهایی باتوسعه متوسط ویادرحدی پایین تر ، درخیلی موارد زنان مجبورند کارهایی با دستمزد پایین راپبذیرند . عدم تحرک به منظور یافتن شغل بهترو دستمزد بیشتر ، برموقعیت زنان تأثیر می گذارد . به همین جهت به عنوان کارگرمزدبگیر کار می کنند و در فعالیتهای کم درآمدو بی- ثبات به کار گمارده می شوند ، زیرا دست اندرکارفعالیتهای تولیدی بودن ، به عنوان نقش دوم آنها ، بعداز تولیدمثل قرار دارد وبه عنوان منبع اولیهٔ درآمد خانوار محسوب نمی شود . (دکتر خدیجه سفیری/۱۳۷۷/صص۲۵-۲۷) تفاوت در دستمزدها: کارآیی یا تعصب؟ عموماً در بازار کار زنان کمتر از مردان درآمد کسب می‌کنند و این به دلیل کارایی متفاوت که خود ریشه در تبعیضهای اعمال شده در زمانهای گذشته دارد. معمول‌ترین نوع تبعیض خودداری از استخدام زنان در شغل‌هایی است که در آنها تخصص دارند ولی استخدام آنان مشروط به دستمزدهای پایین‌تر یا با همان دستمزد ولی با تخصص بالاتر می‌شود.ولی تعصبات می‌تواند یکی از عوامل ایجاد تبعیض بین زنان و مردان باشد مثلاً ممکن است یک کارفرما به دلیل تعصب نسبت به زنان حتی حاضر شود کارگران مرد را با دستمزد بالاتری استخدام کند ولی از زنان استفاده نکنند. تبعیضات خریدار نیز تأثیرگذار است، گرچه خریداران قادر به دیدن کارگران تولید کننده محصولات کارخانه‌ای نیستند اما فروشنده محصولات در تصمیم آنان برای خرید یا نخریدن مؤثر است. همچنین به دلیل اینکه زنان کمتر از مردان آمادگی آموزش ضمن خدمت را دارند از میزان کارآیی آنان و دستمزدهای دریافتی‌شان کاسته می‌شود. عوامل دیگری نیز وجود دارند که برکارآیی زنان تأثیر می‌گذارند زنان قدرت انجام کارهای سخت فیزیکی را ندارند ولی مکانیزه شدن مراحل تولید اهمیت این عامل را کاهش داده است. اکثر زنان بچه‌دار می‌شوند بیماری از زنان از نیروی خارج می‌شوند یا به صورت نیمه وقت به کار می‌پردازند. (بهبود وضعیت اشتغال زنان ازنگاه آمار/نشریه ابرار ۲۷/۱۱/۸۰) وقت بیشتر و پول کمتر: بی‌عدالتی در کار زنان «هنگامیکه زنان بدون مزد کار می‌کنند» در اکثر کشورها، تعداد ساعات کار زنان دستکم دو برابر ساعت کار مردان در کارهای بی‌مزد است. بر طبق برآوردهای سازمان ملل، کارهای بی‌فرد خانگی بین ۱۰ ٪ و ۳۵ ٪ محصول ناخالص ملی را در سراسر جهان تشکیل می‌دهند. (اشتغال زنان و محدودیت ها/ تحقیق دانشجویان/ص۱۳) لزوم کار برای زن: گاهی اوقات لزوم کار برای زنان ضروری است و این امر به خاطر موارد ذیل است: ۱- نخست آنکه بیکاری در خانه و نداشتن یک شغل که در ساعات فراغت بدان سرگرم گردد و موجب احساس تنهایی، آزردگی و ملامت است و زن را به صورت وجودی زندانی در حصار خانواده درآورد که این خود امری نگران کننده است. ۲- ثانیاً وجود یک کار و سرگرمی در ساعات فراغت می‌تواند موجب احساس استقلال بیشتر و رهایی در امر وابستگی شدید مالی به همسر باشد.درست است که شوهر موظف است هزینه‌های ضروری همسرش را تأمین کند ولی برای بسیاری از زنان سخت و ناگوار است که هر موردی دست به سوی شوهر دراز کنند به ویژه در آنگاه که شوهر کمی ممسک باشد. وجود یک کارو سرگرمی به هر میزان که درآمدش اندک باشد او را از استقلال مالی نسبی برخوردار خواهد کرد. ۳- درآمدهای اندک زن که در سایه کارهای ولو کوچک حاصل می‌شود در مواردی کارساز و حلال مشکل خواهد بود وباعث می‌شود گرهی از زندگی گشوده نشده و اعضای خانواده از فراغت و آسایش ولو نسبی برخوردار گردند و بار حادثه براعضای خانه سنگین نیاید. ۴- تمرین کار و کسب درآمد برای روزهای حادثه و پیشامدهای ناگوار زندگی و ایام مرگ همسر و تنهایی

می توانـد مفیـد باشـد و زن را از قید وابسـتگی‌ها رهایی دهد. او باشد و فرزندان خود و درآمدی اندک. ۵- بعضـی ها معتقدند که بیکـاری زن بـه مراتـب خطر آفریـن‌تر از بیکـاری مرد است هم در جنبه ابتلاءـات جسـمانی و روانی خـود حتمـاً در رابطه بـا حیـات اجتماعی و فرسودگی‌ها و سخن چینی‌ها و تن دادن به گناهان.(نگرش جامعه نسبت به زنان شاغل/ تحقیق دانشجویان/صص۲-۳) ده روش عمده که شغل شما زندگی شوهرتان را آسانتر ، بهتر و شادتر می کند اغلب زنان شاغل از اینکه زندگی خانوادگی و شغلشان را با هم تلفیق کنند ، احساسـی سرزنش آمیز دارند . امکان دارد زن از اینکه بعضی از وظایف خانواده را به تعویق انداخته است ، از همسرش پوزش بخواهد . سپس دوباره نیز از اینکه آنچنان زیر فشار کار قرار گرفته است که ناگزیر به درخواست کمک از وی می شـود ، عـذر خواهـانه بگویـد : » عـزیـزم ، متأسـفم کـه بـاعـث زحمتـت می شوم . ممکن است لطفاً . . . « اگر همسـرتان همچون مردان بیشتر خانواده های دودرآمـد است ، اکنون از پولی که شـما به خانه می آوریـد مزایا و انبساط خاطر فراوانی کسب می کند و بیشتر از شـما از این حقوق دو نفرهٔ خـانواده بهره می برد . بـا وجود این ، هنوز هم به دلیل شـست و شوی مغزی به وسـیلهٔ رسانه ها ، مشاغل یا جامعه ، زنان و مردان هردو این گونه برنامه ریزی می شوند که فقط به دردسـرهایی که مرد به دلیل کار بیرون زن متحمل می شود ، توجه کنند . اما شادیها،امتیازها و مزیتهای مادی مهمی را که از کار بیرون شما در زندگی مرد ایجاد می شود عبارتند از : ۱) مرد شیو ه و معیـار زنـدگی خود را مـدیو ن شـغل شـماست بـدون درآمـد شـما ، مرد از اینکه تنها نان آور خانواده است ، دچار فشارهای روحی و اضطراب و تشویش خواهد شد . رقابت کردن با مشارکت ما لی شما و حفظ خود و خانواده در معیار معمول شما در زنـدگی ، برای مرد وظیفه ای نزدیک به ناممکن خواهـد بود . همان گونه که دیـده ایم ، در حال حاضـر زنان ، به طور متوسط ، سی تا چهل درصـد درآمـد خانواده را تأمین می کننـد و بیست و یک درصد زنان ـ تقریباً یک نفر از پنج نفر ـ بیش از نیمی از پول خـانواده را فراهم می آورنـد . شـما ، حتی اگر در سـال چنـد هزار دلار به دست آوریـد ، هزینـهٔ لباس فرزنـدان ، تعمیرات اتومبیل ، شهریهٔ دانشـگاه یا دیگر هزینه های خانواده را ، که مرد به ناچار باید بپردازد ، تأمین می کنید . در مورد تهیهٔ مسـکن ، یعنی پرهزینه ترین نیاز طبقـهٔ متوسط ، سـخنگوی جامعـهٔ خانه سازی امریکا اظهارمی دارد : امروزه در فروش تعداد زیادی از خانه ها ، درآمد زن مهم و حیاتی به نظر می رسد . بدون آن ، یک زوج اسـتطاعت خرید خانهٔ مورد نظرشان را ندارند . اگر همسـرتان مجبور بود که به تنهایی از پس مخارج خانواده برآیـد ، معنای آن یک یا دو شـغل اضافهٔ دیگر بود . چنانچه او در شـغل دوم و در زیر فشار ناشـی از آن شـکست بخورد ، جریمه اش پدیـد آمـدن حفره ای عمیق در معیـار زنـدگی خود و خـانواده اش است . بنـابراین ، بـاور اینکه با کارکردن شـما ، همسرتان کمبودهای زیادی را متحمل می شود ، و یا مرد است که به شما اجازه می دهد تا بیرون از خانه کارکنید ، نابخردانه می نمایـد . بـدون کار شـما ، او نمی- تواند یک زندگی خانوادگی حد متوسط داشـته باشد . ۲) درآمد خانوادگی شما بدین معناست که مرد می تواند شـرایط کاری اش را برگزیند هنگامی که زن در کسب درآمد برای خانواده مشارکت واقعی دارد ، همسـرش فشار کمتری را بابت کار فزاینـده احساس می کنـد . رونا لـد سـی . پیلنزو ،[1] رییس بزرگترین انجمن اسـتخدامی جهـان ، دورنمایی مؤثر از آنچه در شـرف وقوع است ، دارد . او می گویـد : وقتی خانواده ای یک منبع درآمـد دارد ، مرد ناچار به پـذیرش بسـیاری از فشارهای کاری ناخوشایند است . اکنون دیگر مردان به اضافه کاری ، سـفرهای دشوار و شرایط ناخوشایند کاری و حتی به ساعتهـای طولاـ نی تر کار حقوق بگیری و شـغل آزاد رغبت نشان نمی دهنـد . آنان می گوینـد : من دیگر مایل نیسـتم که آن را انجـام دهم چون اجبـاری نـدارم به چنین کـاری دست بزنم ، در عوض ترجیـح می دهم که شـیوهٔ بهتری برای زیسـتن داشـته باشم . پیلنزو موضوع را این گونه پی می گیرد : ا ما آزادی تعیین شیوهٔ زندگی ، ابتدا از این حقیقت نا شی می شود که حالا مرد درآمدی دومی به نـام درآمـد همسـرش را در اختیار دارد . تحقیق انجام شـده توسط یکی از اسـتادان دانشـگاه فوردهام ، با مشاهـدات پیلنزو همخوان است : مردی که همسـرش شـغلی تمـام وقت دارد ، در مقـایسه با مردی که همسـرش کـدبانوی تمام وقت است : ۱ـ تمایل دارد که ساعـات متوسط کار سالیانه اش کمتر باشـد . ۲ـ به تعطیلاـت طولاـنی تر می رود و یا دفعات اسـتفاده اش از تعطیلات بیشتر

است . ۳ـ شغلی با ساعات کاری کوتاهتر را بر می گزینـد . ۴ـ مشـاغلش را بسـیار آسانتر تغییر می دهـد ، اگر که انجام دادن چنین کاری او را خرسند کند. ۳) قدرت خرید خانواده ، شـغل همسـر شما و دیگر مردان را مورد حمایت قرار می دهد کار بیرون شما نه تنهـا در زنـدگی کـاری همسـرتان بهبود ایجاد می کنـد ، بلکه شوهران دیگر زنان را نیز مشـغول به کار نگاه می دارد . مشاغل زنان دیگر کمـک می کنـد که همسـر شـما در استخدام و دارای کار باشـد . الیوت جین وی[2] ، اقتصاددان برجسـته اشاره می کنـد اگر قدرت خرید افزایش یافتهٔ خانواده ، که در نتیجهٔ درآمد دوم به وسـیلهٔ زنان میسر شده است ، وجود نمی داشت ، شمار بی حسابی از مردان براثر فروش نرفتن تولیـدات و خـدماتشان بیکار می ماندند . جین وی می گوید ، خریدهای خانواده ، که با حقوق شـما انجام می گیرد ،« می تواند تفاوتی قاطع و حساس در هزاران شـغل تجاری پدید آورد و . . . (آنها را از ورشکسـتگی برهاند) و سـروری مردان را متوقـف سـازد» . ۴) درآمـد شـما ضـامن سـلامت و طول عمر همسـرتان است پولی که زنـان به طور مشـخص به دست می آورند ، چه چند هزار دلار در سال باشد و یا سـی تا چهل درصد سـرمایهٔ خانواده را تشـکیل دهد ، به هر صورت تفاوت فاحشـی را در سـلامت متناسب همسـرتان ایجاد می کند . پول بیشتر ، فشار روحی کمتر . به گزارش مردم ، وقتی آنان درآمد خانوادگی بالای پنجاه هزار دلـر داشـته باشـند ، زنـدگی آسانتر و فرسودگی و خسـتگی کمتر می شود . پول شـما ، علاوه بر فرونشانـدن فشار آنی پرداخت صورت حسابها ، با افزودن خاصیت ارتجاعی به درآمد خانواده ، به شوهرتان امکان پیوستن به باشگاههای ورزشی و خرید وسایـل ورزشـی را ارزانی می دارد . و آنگاه ، همان طور که دیـده ایم ، چون شـغل دوم مرد ، وی را ازبرنامه های کاری طولانی و آزار رسان می رهانـد ، او می- توانـد پیوسته از باشـگاه و وسایل ورزشـی خود اسـتفاده کنـد و سالم بمانـد . ۵) شغل شما زندگی پرهیجانتر و جالبتری را به مرد ارزانی می کند در گذشته ، حضور در نشستها و سفرهای شغلی به عنوان مهمان ، حق انحصاری زنان به شـمار می- آمـد . امروزه میلیونها مرد (که صاحب مشاغل آزاد هسـتند) از این حق انحصاری اضافی جدیـد مردانه راضـی انـد . مردان همسـرانشان را در مهمانیهای پرهزینه و مهیـج شام ، کنفرانسـها ، عقد قراردادها ، سـفرهای شـغلی و همایشـهای شـرکتها ، که بخشـی از شـغل زنان به شـمار می آید ، همراهی می کنند . آنان در هنگامی که همسرانشان مشغول به کارند ، نه تنها استراحت می کنند ، بلکه اغلب تماسهای شغلی جالب توجهی را با مهمانهای دیگر برقرار می سازند . ۱- Eliot – ۲ Ronald C.Pilenzo Janeway ۶) شـغل شـما سبب می شود که شوهرتان صاحب همسـری باشـد که او را بهتر درک می کنـد امروزه ، در مقام زنی شاغل که مجبوریـد بسـیاری از اوقات خود را صـرف فعالیتهای شـغلی تان کنید ، دیگر نیازی ندارید که برای صـحبت کردن مرد را تحت فشار قرار دهیـد . با وجود این ، طنز آمیز است که وقتی شـما و همسـرتان با هم هستیـد ، صـحبت کردن برای شوهرتان آسانتر می نماید . اکنون او می تواند دربارهٔ آنچه در عرض روز انجام می دهد ، با شـما و به عنوان شخصـی که او هم بیرون از خانه ا ست و برای درک فشارهـا ، ا ضـطرابها و تو فیقهـای محـل کـار به خوبی مجهز به نـظر می رسـد ، حرف بزنـد . گفت و گوهای شـما در خصوص شـغلتان نیز چیزی است که او می توانـد درک کنـد و به آن علاقه منـد باشد . همراه با آن ، هر چه مرد در کارهای خانه و بچه داری بیشتر مشـارکت داشـته باشـد ، آن را بیشتر درک می کنـد و می توانـد به گفت و گوهای نمایش کوچک زنـدگی بیشتر علاقه منـد شود . ۷) درآمـد شـما یأس بیکاری مرد را از میان می برد شـرکت عمیـد در اندازه ای کوچکتر طراحی می شود ، سـهم دیگران را می خرد ، دوباره بنا می شود و به دلیل ناتوانی در پرداخت بدهیها ، به کار همهٔ کارمندانش ، از جمله افراد وظیفه شـناس و بـا کفـایت نیز خـاتمه می دهـد . اگر چنین رویـدادی به وقوع بپیونـدد ، در صورتی که شـما شـغلی داشـته باشـید ، برای شوهرتان مشـکلات بیکـاری وجود نخواهـد داشت . موضوع فقـط این نیست که اگر او بیکـار شود ، شـما برای خریـدهای ضـروری خـانواده درآمـدی داریـد ، بلکه به همـان انـدازه مهم است که به عزت نفس و خویشـتن او کمـک می کنیـد . گرچه مردان با از دست دادن کارشان از نظر عاطفی ویران می- شونـد و از اتکا به درآمـد همسـر بیزارند ، درآمد زن برایشان این امکان را فراهم می آورد که به جست و جوی شـغل مناسبی بروند . اما بدون حقوق زن ، او مجبور است که غرورش را زیر پا گذارد و به هر شغلی از جمله مشاغل

تـا موافق که در شأن او نیست و کارهایی که سـطحشان پایین تر از شـغل قبلی اش است ، بپردازد . نظر قطعی دیگری در مورد اینگه چگونه شـغل شـما می تواند هنگام بیکاری به شوهرتان کمک کند ، از جان کریسـتال [1]حکایت می شود ؛ کسـی که نظرش اساس اطلاعات کتاب قـدیمی مربوط به شـغل را با نام چتر نجات شـما چه رنگی است ؟ تشـکیل می دهد . او می گوید : وقتی مردی تنها نان آور خانواده بود ، اغلب با هراس در مصاحبه ها شـرکت می کرد . آنان ناگزیر بودنـد که به سـرعت شـغلی به دست آورنـد ، از این رو اضطرابشان آنها را آنچنان به تلاش و کوشش و عرق ریزی می انداخت که نتیجه اش به همه نوع رفتاری که ممکن است در مصاحبه ای به ضرر شما باشد ، می انجامید . با وجود همسر شاغل ، اضطراب مصاحبهٔ مرد خیلی شدت ندارد و چیزی همچون آنچه بیشـتر وجود داشت ، به چشم نمی خورد . ۸) حقوق شـما به مرد آزادی می دهد تا رؤیاهای تغییر شـغلش را تحقق بخشد جنی آر . هاوز ،[2] در تحقیقی برای کتابش (منبع تغییر دهنـدهٔ شغل) دریافت وقتی مردی شـغل حقوق بگیری اش را رهامی کند ، تقریباً در صد درصد خانواده ها ، درآمد زن است که در دوران بی پولی امکان گذران زندگی را فراهم می کند . همچنین ، کار زن در برابر هزینه هـای گزافی که شـخص پیشـقدم بایـد بپردازد ، برای کمـک به اعضـای خانواده ضـروری است . متخصـصان دیگری همچون جیمز ای . چلنجر[3] ، رییس یـک شـرکت مشـاوره ای بین المللی کاریابی گزارش می دهـد که تا همین اواخر ، خطرکردن و اقـدام برای یـک حرفه ، کاری ویژهٔ افراد جوان تلقی می شـد . در حال حاضـر به دلیل حقوق زنان به عنوان دومین منبع درآمـد خانواده ، حتی بسیاری از افراد چهل ساله نیز در اوج هزینه های خانوادگی ، شغل باب میلشان را بر می گزینند . ۹) کار شما علاقهٔ فرزندان را نسبت به پدر افزونتر می کند برنامهٔ تلویزیونی علم لایتناهی تعلیم و تربیت پدران ، چگونگی پذیرش فکر مسؤولیت پدری به شکلی مناسب و متعهـد را به تصویر می کشانـد . یک منتقـد تلویزیونی نیویورک تایمز خاطر نشان می کند که تلویزیون فکرهای اجتماعی جدیـدی را معرفی نمی کند ؛ بلکه آن گونه نـگرشـهای اجتماعی را که بیننده به آنها اعتقاد دارد ، به تصو یر در می آورد . بنابراین شهرت برنامهٔ انجام دادن وظایف پدری ، بازتاب دیدگاهی در خصوص پدری کردن است که بینندگان پیشتر با آن آشـنا بوده اند . اوقـات مربوط به خانواده مهمتر از پیشـرفت سـریع شـغلی است . تحقیق نشان می دهـد که مردان و زنان هردو از انجام دادن وظایف والـدینی حمـایت می کننـد . این اظهـارات نشـریهٔ تـازه شـرکت بین المللی اسـتخدام نیروی تـازهٔ رابرت هف- اینترنشـنال است. این مطـالب فقـط بخشـهایی است از انبوه شواهـد علاـقه منـدی امریکاییـان به انجـام دادن وظـایف پـدری . در طی ده سال اخیر مقالات شخصـی و کتابهایی حاوی حکایات مردانی که از شادی تازه کشف شدهٔ انجام دادن وظایف پدری سرشارند ، به بازار سرازیر شده اسـت و در ایـن خصـوص همچنین تجلیلهـای فراگیری نیز وجـود دارد .

۱- John Crystal ۲- Gene R.Hawes ۳- James E. Challenger

در بسیاری از این سرودهای متداول به مناسبت پدر ، نویسنده یادآور می شود که وقتی او پسربچه ای کوچک بود وضـعیت چقـدر فرق داشت . پـدرش خود را خسـته می کرد تا زنـدگی فرزنـدانش را پیش ببرد ؛ اما چندان وقت آزاد نـداشت که این بچه ها را بشـناسد و از وجودشان لـذت ببرد ؛ و همراه با آن شـرح و خلاصـهٔ تحقیر آمیز ، تصاویری است از مادران آن نویسـندگان که تنها مفرّشان فرزنـدان و خانه بودند . مادران ، که در طلب فرصـتهایی بودند تا مهارتشان را به کار گیرند ، اغلب اوقات اکثر تصـمیم گیریها ، فعالیتها و مسایل عاطفی مربوط به بچه ها را بر عهـده می گرفتنـد . و آنگاه پـدر به بیگانه ای بدل می- شـد ، نه تنهـا از آن رو که سـخت مشـغول تأمین مخارج خانواده بود بلکه به این دلیل که همسـرش اینچنین ترتیب داده بود ! امروزه همه پرسـی متـداول دربـارهٔ نگرشـهای مردانه نشان داده است که افزایش ارتباط مردان با فرزنـدانشان به دلیل میل و علاقـهٔ خودشان برای دستیابی به وابسـتگی عاطفی با فرزنـدانشان است ، که پیش از این به طور سـنتی برای مادران اندوخته شده بود . با وجود این ، چنـانچه جهان زنان کوچک شود ، اشتیاق مردانه برای رابطـهٔ عاطفی عمیقی با فرزنـدانشان محکوم به فنا می گردد . اگر زن با فشار بار سنگین امور فرسوده شود و دست از شغلش بکشد و تنها توجه به فرزندان و خانه برایش باقی بماند ، آیا شکی وجود دارد که او دوبـاره تنهـا شـخص مهم در خـانه و برای بچه ها به شـمار نیایـد ؟ چنانچه زنان از فرصـتهای شـکوفایی توانایی شان محروم شونـد ،

چونان گذشته ، بار دیگر بر زنـدگی عملی و عاطفی فرزندانشان تسلط می یابند و پدر نیز مجبور می شود که به نقش غریبه ای در خـانواده باز گردد . ۱۰) حقوق شـما ، رهایی از کارهای سـنتی مردانه را به مرد اعطا می کنـد اکنون به این فایده مهم می رسیم که حقوق شـما برای شوهرتـان رهـایی می آورد . وقتی با فهرستی از کارهای تمام نشـدنی کار بیرون ، وظایف خانه داری و بچه داری تان در ستیز و کشـمکش هستید ، حقوق شـما مرد را از بسیاری از کارهای سنتی مردانهٔ خانواده می رهاند . اشتباه نکنید . اکثر زنان شاغل اتفاق نظر دارند که برایشان بودجهٔ اسـتفاده از خدمات خانه داری وجود ندارد . اما چنین چیزی طعنه آمیز است . هنگامی که با وظایف شـغلی تان و همهٔ مسؤولیتهای سـنتی زنانهٔ مربوط به خانه در کشمکش هستید ، در واقع به عنوان همسری شاغل بی تردید تقریباً بهای صورت حسابهای خـدماتی را می پردازیـد که همسـرتان را از بسـیاری از کارهای مردانـهٔ خانواده می رهانـد . این بدین معنی نیست که درآمـد زن شاغل شـما مستقیماً از کیف پول تان به جیب افراد خدماتی سـرازیر می شود . خیر ، تحقیقات نشان می دهـد که زنان شاغل معمولاً درآمدشان را در امور مالی خانواده با درآمد همسـرشان می آمیزند یا اینکه مسـتقیماً موارد گوناگونی همچون غـذا ، لبـاس ، تعمیرات ، آذوقه ، وسایـل رفـاهی ، بیمه ، تعطیلات ، اتومبیـل و شـهریهٔ دانشـگاه بچه هـا را ، که زمانی جزء وظایف مرد به عنوان تنها نان آور خانواده به شـمار می آمد ، تأمین می کنند . حالا چون حقوق شـما بعضی از هزینه های گوناگون خـانواده را زیر پوشـش دارد ، تعـادلی در پول خـانواده پدیـد می آیـد ، بنابراین او اسـتطاعت آن را دارد که برای رهایی از وظایف سنتی مردانـهٔ خانه ، با پرداخت پول از کمک کار اسـتفاده کند . (شـرلی اسـلون فیدر/ ۱۳۷۷/صص ۴۱–۵۲) کیفیت زندگی شغلی و رضـایت از کـار عوامل مختلفی که بر زنـدگی شـغلی اثر می‌گذارنـد واحتمالاً می‌تواننـد با رضایت وانگیزش کارکنان ارتباط داشـته باشـند شامل دسـتمزد، ساعات کار، محیط کار، مزایا و خـدمات رفاهی، آینده شـغلی و روابط انسانی و غیره‌اند. هربرت سـی مرتون معتقـد است‌که «کیفیت زنـدگی شـغلی» اصـطلاح نسبتاً جدیـدی است‌که برای مجموعه‌ای از موضاعـات کهن که دیر زمـانی مورد علاقه فیلسوفان، الهیون، دانشـمندان علوم اجتماعی، کارگران و کارفرمایان بوده‌اند به‌کار می‌رود. کیفیت زندگی شـغلی اصـطلاحی است‌که می‌توانـد همه جنبه‌هـای قابـل تصور از شـرایط کار واخلاق مرتبط با آن را دربرگیرد وهم انـدازه‌گیری عینی وضـعیت کار، اظهـار رضـایت وعـدم رضـایت کـارگران ازکـار، نگرانی مـدیران ازکـاهش کـارآیی تولیـد وملاحظـات وسـیعتر دربـارهٔ انسجام و همبسـتگی اجتماعی وثبات آن را میسـر سازد. ازسوی دیگر، کیفیت زندگی شغلی به‌معنای محدودتر آن ممکن است به‌ارزش شغل معین و تأثیری که برکارگر و زندگی او می‌گذارد اشاره داشته باشد. کیفیت زندگی شـغلی در وسـیعترین و انتزاعی‌ترین معنای آن صرفاً حـاوی مجموع ارزشـهای مـادی و غیرمادی است‌که یک کارگر درطی زنـدگیش بعنوان مزدبگیر یا حقوق بگیر به‌آن دست می‌یابد. این معنای انتزاعی برای مقایسه‌های بین‌المللی و تحلیلهای دوره‌ای زندگی شـغلی کارکنان زن ومرد، مفید وحتی لازم است. یعنی براساس این مفهوم هم می‌توان مثلاً به‌اینکه آیا کیفیت زندگی شغلی کارگران درایران از زندگی شغلی کارگران در امریکا یا انگلیس یـا هرکشور دیگر بالاـتر یا پایین‌تر است پاسـخ گفت وهم داده‌های موجود را به صورت سلسـله مراتب زمان‌منـد برای یافتن نحوه تغییر کیفیت زنـدگی در یـک منطقه خـاص در دوره‌ای معین تحلیل کرد. کیفیت زنـدگی شـغلی دراین معنای وسـیع می‌تواند همهٔ جنبه‌های زندگی شـغلی، بویژه «نیاز کارگران به‌کار را با معنای ارضاکننده و مشارکت آنها در تصمیم‌گیریهایی‌که بر زندگی و وضـعیت شـغلی آنها تأثیر می‌گذارد، مورد توجه قرار دهد». (دکتر غلامعباس توسلی/۱۳۷۵/صص ۱۶۰–۱۶۱) موانع پیش روی زنان ورود زنان به قلمرو توسـعه در بخشـهای مختلف اقتصادی و اجتماعی با موانعی نیز مواجه می‌گردد. در مواردی این موانع ریشه‌هایی تاریخی و فرهنگی دارد، لـذا به راحتی نمی‌توان آنها را از میان برداشت. براساس مطالعات و تحقیقاتی که در سال ۱۹۹۴ روی نقش زنان در توسـعه صورت گرفته است، سه عامل عمده که منجر به موقعیت ضـعیف زنان در جامع می‌شود شناسایی گردیده است. این جریان در بخش خصوصـی بیشتر مورد تأکید قرار گرفته و عبارتند از: ۱– در یک فرهنگ مدیریتی که تسلط بیشتر با مردان است، زنـان با موانعی مواجه می‌گردنـد. به عبارت دیگر، فرهنگ مسلط مـدیریت در این جوامع در دست مردان است، لـذا آنها به راحتی

تفویض اختیار (موقعیت) نمی‌نمایند. این وضعیت امروزه در بسیاری از جوامع حتی در کشورهای صنعتی به چشم می‌خورد. کارشناسان امور توسعه، جامعه‌شناسان توسعه و مدافعین حقوق زنان با طرح این مسائل قصد دارند توسعه اقتصادی ـ اجتماعی را از طریق زنان همراه با مشارکتهای اقتصادی و اجتماعی آنها هرچه سریعتر امکان پذیر سازند. ۲- روند گذشته جامعه تبعیضاتی را بین دو جنس به وجود آورده، و این خود به عنوان مانع عمده‌ای در برابر زنان مطرح است. این جریان باعث گردیده تا مشارکت اقتصادی و اجتماعی آنها در حد پایینی صورت گیرد. در عصر حاضر توصیه‌های مختلفی مبنی بر فعالیت اقتصادی ـ اجتماعی زنان در خارج از خانه صورت گرفته است، تا جایی که توسعه عمومی اقتصادی ـ اجتماعی را منوط به مشارکت زنان می‌دانند. قابل ذکر است که از بین بردن این گونه تفاوتها و تبعیضات در ارتباط با زنان، خود نیاز به زمینه سازیهای فرهنگی و اجتماعی دارد. به طور کلی، در صورتی می‌توان به توسعه از دیدگاه جامعه شناسی خانواده دست یافت که این قبیل تبعیضات از میان برود. ۳- نادیده گرفتن پتانسیلها و تواناییهای زنان در امور مربوط به مدیریت اقتصادی؛ منظور اینکه تواناییهای بالقوه و واقعی زنان در این زمینه به رسمیت شناخته نشده است. در بسیاری از جوامع نه به طور صریح، بلکه به طور ضمنی چنین تفکری وجود دارد که خود به عنوان مانعی پیش روی زنان به چشم می‌خورد. این درحالی است که تواناییها و نقش زنان در مدیریت و توسعه اقتصادی ـ اجتماعی به خوبی در پاره‌ای از جوامع مثل استرالیا ـ کانادا و .. به اثبات رسیده است. پیش بینیهایی که توسط سازمان ملل و دوایر تخصصی آن در ارتباط با نقش زنان در امور توسعه در قرن بیست و یکم صورت گرفته، همگی تأکید فراوان بر مشارکت اقتصادی ـ اجتماعی زنان دارند. در صورتی که زنان دسترسی به مشاغل سطح پایین در شرکتها و ... داشته باشند، همچنین در صورتی که بدون در نظر گرفتن شرایط لازم زنان به استخدام این قبیل مراکز درآیند، در درجات پایین قرار می‌گیرند؛ یعنی اینکه موقعیتهای مهم وبالایی پیدا نمی‌کنند؛ ارتقای درجات و .. به خوبی صورت نمی‌گیرد، و نتیجتاً این امر باعث می‌گردد تا موقعیت زنان در امور اداری و کاری در حد پایینی باشد و تلقیاتی متناسب با آن در جامعه رشد پیدا کند. قابل ذکر است که برای پیشگیری از چنین وضعی زنان می‌بایست کارایی و تخصص کافی و لازم را برای ورود به کار پیدا کنند؛ کلاسهای مختلف کوتاه مدت آموزشی، توجیهی و .. نظیر آنچه در جوامع صنعتی است، می‌تواند کارساز باشد. انتخاب زنان در سطوح مختلف تا حد زیادی ناشی از نقشهای انتسابی مبتنی بر جنسیت است؛ یعنی اینکه به راحتی در بسیاری از جوامع انتخاب مناسبی در رابطه با شغل و فرصتهای کار ی نمی‌توانند داشته باشند. براساس ارزشهای مربوط به جنس، بسیاری از نقشها و کارها براساس انتساب ارائه می‌گردد، و چنین انتسابهایی نیز در این قبیل جوامع به نفع مردان تمام می‌شود. توصیه‌های جامعه شناسی بر این است که در درجه اول انتخاب و دستیابی به نقشهای مختلف اقتصادی و اجتماعی باید براساس اکتساب باشد تا انتساب. همچنین در صورتی که ارائه نقشها براساس انتساب نیز صورت گیرد، این قبیل انتسابها می‌بایست منصفانه و در ارتباط با هردو جنس صورت گیرد. آنچه مانع پیشرفت حرفه‌ای زنان می گردد شرایط کاری همراه با تعصب است که در یک فرهنگ کاری مرد سالاری ظاهر می‌گردد، مثلاًـ قوانین مربوط به اشتغال، نظام ارزیابی و مقررات مربوط به آن، تا حد زیادی حاکی از تعصبات است (بیشتر خلاف زنان عمل می‌کند). از آنجا که شرایط کاری عمدتاً به نفع کارکنان مرد و کارفرمایان مرد وضع گردیده است، این شرایط عموماً حمایت و همدردی لازم را نسبت به کارکنان زن ابراز نمی‌دارد. از این رو نقش و دیدگاه زنان در زندگی کاری به گونه‌ای دیگر جلوه‌گر می‌شود. همین طور، تلقیات مبتنی بر تعصبات خاص که در چنین فرهنگی راه پیدا کرده، مانع پیشرفت و توسعه زنان گردیده است. لذا لازم است تغییرات معناداری در این قبیل قوانین و ارزیابیهای مربوط به اشتغال زنان به وجود آید. همان طور که قبلاًـ نیز اشاره شد، چنین تجدید نظری باعث پیشرفت و توسعه اقتصادی ـ اجتماعی هر چه بیشتر در جامعه می‌گردد. براساس تحقیقات به عمل آمده در امریکا، خطرات مربوط به تعطیل شدن کار و حرف زنان در آن جامعه ۷ تا ۱۱٪ بیشتر از مردان است. این امر تا حد زیادی ناشی از کمبود دسترسی آنها به سرمایه لازم، همچنین تعصبات یاد شده است. سایر موانعی که در برابر زنان در ارتباط با پیشرفت و توسعه آنها وجود دارد بیشتر

ساختاری است. سطوح پایین کار آنها، کمبود فرصتهای آموزشی و تخصصی آنها و .. که تا حد زیادی به لحاظ جامعه شناسی ساختاری هستند، به عنوان موانعی در برابر پیشرفت و توسعه زنان در جوامع رو به توسعه عمل می‌کنند. زنان در این قبیل جوامع عموماً به کارهای ساده (کارگری) می‌پردازند، یعنی اتکای آنها بیشتر به این قبیل کارهاست که مهارتهای زیادی لازم ندارند. این جریان باعث شده تا فرآوری و قابلیت تولید آنها در حد پایینی قرار گیرد. همین طور، حقوق تملیک زنان گرچه در بسیاری از کشورهای رو به توسعه شناخته شده است، احاطه کامل و واقعی آنها بر زمین تا حد زیادی دستخوش آداب و سنن است. یعنی آنها به اندازه مردان نمی‌توانند از داراییها و مایملک خود بهره‌برداری نمایند. آنها مجبورند با موانع مختلفی که در این شرایط به وجود می‌آید با توجه به نقش دوگانه‌ای که دارند (نقش خانه‌داری و نقش کار بیرون از خانه) سازگاری نمایند. قابل ذکر است که در بسیاری از جوامع هنوز هم دیدگاههای منفی نسبت به رهبری زنان، مدیریت آنها در مناصب بالای شغلی و .. وجود دارد. با توجه به این شرایط، جوامع مختلف لازم است حرکات جدیدی را در ارتباط با نیمی از جمعیت خود که همان نیروی زنان می‌باشد، آغاز نمایند. براساس تحقیقات به عمل آمده توسط صندوق بین المللی توسعه کشاورزی، تنها ۵٪ از ۸/۵ میلیارد دلار تخصیص داده شده به توسعه روستایی و کشاورزی در کشورهای رو به توسعه در سال ۱۹۹۰ نصیب زنان گردیده است، یعنی اینکه در این جوامع زنان توانسته‌اند فقط به ۵٪ از این قبیل تسهیلات مالی دسترسی پیدا کنند. همچنین در بعضی کشورهای آفریقایی در حالی که زنان بیش از ۶۰٪ نیروی انسانی در بخش کشاورزی را تشکیل می‌دهند، کمتر از ۱۰٪ اعتبارات و وامهای تخصیصی در اختیار آنها قرار می‌گیرد. چنین تفاوتهایی باعث عدم پیشرفت و توسعه زنان شده است. براساس پیش‌بینیهای به عمل آمده، بسیاری از این قبیل معیارها در آستانه قرن بیست و یکم می‌بایست اصلاح گردد. همین طور، در مواردی که وامهای مختلف در اختیار زنان گذاشته می‌شود، این قبیل وامها و امتیازات مالی عملاً به مردان در خانواده منتقل می‌گردد. بررسیهای به عمل آمده در کشور بنگلادش، یعنی جایی که وامهای مختلفی به زنان اختصاص یافته، حاکی از این است که زنان تنها احاطه کافی به ۳۷٪ از وامهای اختصاص یافته را داشته‌اند، و حدود ۶۳٪ بقیه تا حد زیادی خارج از کنترل کامل آنها بوده است. این بدان معناست که مردان آنها و سایر اعضای خانواده نیز از این قبیل وامها استفاده کرده‌اند. قابل ذکر است که این قبیل جوامع می‌بایست تغییرات زیربنایی و ساختاری در امور بانکی، مالی، اشتغال و .. زنان در جوامع خود به وجود آورند. میانگین نسبت زنان به مردان در مشاغل و حرف فنی، اداری و مدیریت در نقاط مختلف جهان ۱۹۹۰–۱۹۷۰ (تعداد زنان در برابر هر ۱۰۰ نفر مرد) منطقه ۱۹۷۰ ۱۹۸۰ ۱۹۹۰ آفریقا آمریکای لاتین و منطقه کارائیب اروپای غربی و .. آسیا و اقیانوسیه شرق اروپا کل جهان ۱۹ ۵۰ ۵۵ ۲۷ ۴۷ ۳۶ ۴۰ ۸۲ ۶۶ ۴۷
Source: ۱۹۹۹۴ world survey or the Role of Women in Development ۷۰ ۱۲۴ ۵۵ ۸۶ ۸۵ ۵۶ ۵۸ ۱۰۵

به دنبال تغییرات عمده اقتصادی ـ اجتماعی در جوامع، همچنین به کارگیری برنامه‌های مختلف جمعیتی، تحول عظیمی در موقعیت زنان به لحاظ اشتغال و درآمد آنها طی ۲۵ ساله اخیر به چشم می‌خورد. این امر باعث گردیده است تا نسبت بستگی (بار تکفل) نیز در نقاط مختلف جهان تا حد زیادی تغییر کند، منظور اینکه مسئولیت اقتصادی خانواده از جمعیت مردان تا حد زیادی به زنان نیز منتقل شده است و این خود قدم مؤثری در سلامت اعضاء و خانواده‌ها به حساب می‌آید. در سال ۱۹۷۰ در قاره آفریقا نسبت زنان شاغل فقط رقم ۱۹٪ را به خود اختصاص داده، در حالی که در سال ۱۹۹۰ این رقم در نقاط مختلف این قاره به ۵۶٪ افزایش یافته است. آمریکای لاتین نیز طی بیست سال نسبت زنان شاغل خود را از ۵۰٪ به ۸۵٪ افزایش داده است، در صورتی که در سال ۱۹۹۰ در کشورهای شرق اروپا بیش از ۱۰۰٪ در مشاغل و حرف مختلف، از زنان استفاده می‌شده است. تا حد زیادی توسعه اقتصادی ـ اجتماعی، ارتقای سطح زندگی و پویا شدن جامعه به اصلاح این قبیل آمار و ارقام مربوط می‌گردد، یعنی استفاده کردن از نیروی زنان در تولید و اقتصاد، از یک طرف رشد جمعیت و جمعیت مصرف کننده (بار تکفل) را کاهش می‌دهد، و از طرف دیگر، میزان بهره‌وری را در بخشهای مختلف اقتصادی افزایش می‌دهد. عامل نامرئی توسعه زنان (عوامل ضمنی) اصطلاح عامل نامرئی در سال

۱۹۸۶ میلادی توسط مجله امریکایی وال استریت [1]به کار گرفته شد. منظور از به کارگیریس این اصطلاح جدید موانع نامرئی است که بین زنـان و موقعیتهای (بالاتر) آنان در ارتباط با مشاغل در جامعه وجود دارد. این وضـعیت حتی در کشورهای صـنعتی نیز (مثل آمریکا) در حال حاضـر به چشم می‌خورد، یعنی موانع مختلف اجازه نمی‌دهنـد تا زنان به موقعیتهای اقتصادی ـ اجتماعی بهتر، بالاتر و مورد نظر خود دست یابنـد. جهت دستیـابی به توسـعه اقتصـادی ـ اجتماعی، از عوامل و اسـباب مختلف می‌بایست بهره گرفت، که یکی از آنهـا بهره گیری مطلوب از کـارایی زنـان در جـامعه می‌باشـد، یعنی هرچه بیشتر بتوان مشـارکت اقتصـادی ـ اجتمـاعی را در جامعه رشد و توسعه داد. به دنبال تحقیقاتی که در آمریکا از ۴۰۰۰ نمونه صورت گرفته، این نتیجه به دست آمـده است که ارتقای موقعیت زنان در آن جامعه عموماً براساس میزان کارایی و تخصص نبوده، بلکه شبکه گسترده ارتباطات، وفاداری به کار، همبستگی با موسـسه و سایر زمینه‌ها باعث گردیده‌انـد تا ارتقای مشاغل صورت گیرد. در اینجا بسیاری از تحلیلگران اقتصادی ـ اجتماعی دفاع می‌نمایند که زمینه ارتقاء و دستیابی به موقعیت براساس کارایی و بدون توجه به تعصبات ناشی از جنسیت می‌بایست صورت گیرد. قابل ذکر است که در این زمینه کارهای تبلیغی، فرهنگی و اجتماعی فراوانی می‌بایست صورت گیرد، تابتوان موانع نامرئی سرراه را از میان برداشت. لذا، بدین گونه تضـمین بیشتری برای توسعه به وجود می‌آید. (دکتر محمد تقی شیخی/۱۳۸۰/صص۱۷۲–۱۷۸) راه کـار برنـامه‌ریزی ابزاری است‌که بوسـیله آن امکـان اسـتفاده بیشتر از امکانات ومنابع قابل دسترس برای رسـیدن به‌اهـداف مورد نظر فراهم می‌گردد. مراحـل موفقیت یـک برنـامه رابطه مسـتقیم دارد بـا توان علمی وتجربی برنـامه‌ریزان وشـناخت آنها نسبت به‌عوامل بیرونی و درونی مؤثر در فرآیندهای انجام مراحل مختلف یک برنامه، برای خلاصه‌ترشدن طرح موضوع، مجموعه اقداماتی‌که به‌نظر می‌رسـد در رابطـه بـا برنـامه‌ریزی درموضـوع بحث این نشست بایـد مطرح گردد درقـالب گامهـای زیر عنـوان می‌گردد. گـام اول: شناخت هاف غایی واهـداف مرحله‌ایی هـدف شناسـی یک اقـدام عمومی درهر حرکت برنامه‌ریزی است وبایـد تلاش گردد تمامی افراد تصـمیم‌گیر و مؤثر درمجموعه اقـداماتی که براسـاس برنامه بایـد عملی شود یک شـناخت مشترک و نزدیکی نسـبت به‌اهـداف داشـته باشـند. دریک برنامه‌ریزی ممکن است یک یا چند هدف نهایی وجود داشته باشدکه رسیدن به‌آنها مستلزم تحقق یک سلسله اهـداف فرعی می‌باشـد درحقیقت اهـداف فرعی خود وسـیله‌ای هسـتند برای تحقق هـدف غـایی امـا برای آنهایی‌که تلاش می‌کنند هـدف فرعی را محقق نماینـد این ابزار نقش هـدف را به‌خود می‌گیرد. دربحث ما هدف غایی عبارت است از: ۱– Wall Street Journal «ارتقـاء سـطح کیفی زنـدگی زنـان جامعه» حال اگر از زاویه یک جهان‌بینی اسـلامی به‌این مسأله نگریسـته شود ومفهوم ارتقاء سـطح کیفی زندگی زنان از درون متون قرآنی وسایر منابع اسـلامی تعریف گردد تحقق آن مسـتلزم دست یابی به‌یک سلسله اهداف فرعی است شامل: ۱– دستیابی به‌تعریف روشن ومشـخص از مفهوم «ارتقاء کیفیت زندگی زنان». ۲– انجام بحث نظری مداوم برای انتخاب مناسـبترین مسـیرها برای تحقق اهداف مورد نظر. ۳– شـناخت ضرورت‌های یک زندگی موفق برای دختران و زنــان مسـلمان بصـورت عـام و بصـورت خـاص درهرمنطقـه جغرافيـايی وبرای هرقشـری از زنـان درمقـاطع زمـانی متفـاوت. ۴– مشـخص‌کردن نوع اطلاعات آگاهی‌های علمی درحوزه‌های حقوقی، بهـداشتی، روانی ... مورد نیاز زن مسلمان درسـطح عمومی و درسـطح منطقه واقشار و موقعیت‌های مختلف. ۵– مشـخص‌کردن وضعیت زندگی گروه‌های مختلف دختران و زنان در حوزه‌های وضـعیت خانوادگی. ۶– انجـام نمـونه گیریهـای علمی درمنـاطق مختلـف برای ارزیـابی نـوع مسایـل ومشـکلات زنـان و دخـتران درحوزه‌هـای مختلف جغرافیـایی. گـام دوم: شـناخت منـابع و امکـانات برخلاـف رونـد رایـج درکشور ماکه وقتی بحث منابع مطرح می‌گردد بلافاصـله ذهن‌هـا متوجه این معنا می‌گرددکه برویم سـراغ دولت ببینیم چه مقـدار از اعتبارات دولتی را به‌این امر اختصاص داده‌انـد، بحث منـابع شناسـی یکی‌از پیچیـده‌ترین مبـاحث فراینـد برنـامه‌ریزی است، وقتی می‌توان این بحث را به‌خوبی انجام دادکه اقـدامات مرحله اول بخوبی انجام شـده باشد وانواع منابع وامکانات قابل تصور دربحث مورد نظر طبقه‌بندی شود که دربحث حاضـر عبارت استاز: ۱– امکانـات متعلق به دولت ۱–۱– منـابع مـالی دولت بصورت اختصاصـی زنان دربخش‌های مختلف ۲–۱– منابع

مـالی دولت بصورت عام اعم از زن ومرد دربخش‌های مختلف ۳-۱- امکان اسـتفاده از ساختارهای سازمانی موجود در سازمان‌های دولتی ۴-۱- امکـان اسـتفاده ازمنـابع فیزیکی بلااسـتفاده درسازمانهـای دولتی ۵-۱- امکـان اسـتفاده از ظرفیتهای بلااسـتفاده نیروی انسـانی موجود درسازمانهای دولتی ۶-۱- امکـان اسـتفاده از اطلاعـات موجود درسازمانهای مختلف دولتی ۷-۱- امکان اسـتفاده از ظرفیتهای جدید ایجاد شده از همکاری‌های سازمانهای دولتی با یکدیگر ۲- منابع و امکانات عمومی ۱-۲- منابع مالی افراد توانمند جامعه ۲-۲- منـابع انسـانی افراد نیکوکار ۳-۲- منـابع علمی وفکری وسـایر توانمنـدی‌های افراد نیکوکار ۴-۲- سازماندهی هدفمند فعالیتهای اقتصادی مردم در راستای حل مشکلات زنان ۵-۲- استفاده از امکانات فیزیکی، تجهیزاتی و فضاهای عمومی جامعه مثل، مساجد، حسـینیه‌ها، ورزشگاهها و... ۶-۲- بهره گیری از ظرفیتهـای فرهنگی جـامعه ۳-اسـتفاده از دسـتگاههای ارتباط جمعی ۱-۳- ظرفیت سازی ازطریق اطلاع رسانی هدفمنـد به جامعه در راسـتای اسـتحکام بنیاد خانواده ۲-۳- ظرفیت سـازی ازطریق اطلاع رسانی برای آشـنایی دختران و زنان جامعه با حقوق خود ۳-۳- تـأمین منابع ازطریق طرح هدفمنـد راه‌حل‌هایی قابل تکرار برای حل مسایل ومشکلات دختران و زنان ۴- سازماندهی جامعه زنان ۱-۴- سازماندهی فعالیتهای آموزشی وتبلیغی برای ارتقاء سطح بینش دینی و رفتـاری زنـان که خود زمینه ساز تأمین منابع جدیـد است. ۲-۴- سازمانـدهی فعالیتهای زنان برای توسـعه آموزشـهای فنی و حرفه‌ای منجر به کسب درآمـد که می‌توانـد با تمهیداتی منبع درآمد برای توسـعه فعالیتها باشد. ۳-۴- سازمانـدهی فعالیتهای زنان برای کمک به‌حـل معضـلات فکری، روحی و روانی، حقـوقی زنـان که زمینه‌سـاز کشف اهمیت توجه به‌امور زنـان است. ۵- شناخت ظرفیتهای موجود قوانین وتلاش برای وضع قوانین جدید گام سوم: شـناخت موانع و محدویت‌ها درمسیر انجام هرفعالیتی که برای تحقق هدفی صورت می گیرد یک سلسـله موانع و محدودیتهایی بصورت بالفعل وبالقوه وجود داردکه شـناخت آن وبرنامه‌ریزی برای کاهش اثر آن می‌تواند درمیزان موفقیت وتحقق هدف نهایی نقش مؤثری ایفا نماید دراین موضوع نیز یک سلسله موانعی قابل تصور است. ۱- موانع فرهنگ عمومی جامعه ۲- موانع فرهنگی خاص هرمنطقه ۳- مشکلات و محدودیتهای عمومی اقتصاد ۴- مشکلات و محـدودیتهای اقتصادی منطقه ۵- مشـکلات مربوط به‌خصوصـیات اخلاقی، علمی، فکری افراد مؤثر درتصـمیم گیریهـای مربوط به‌این حرکت گـام چهـارم: تعیین اولویت‌هـا در حوزه‌هـای مختلـف فعـالیت این مرحله ازآن جهت حـائز اهمیت است که بطور قطع بواسـطه محـدودبودن امکانات و منابع بایـد دربین مجموعه اقـدامات قابل عمل تعـدادی را انتخاب نمود وبه اصـطلاح ا لویت بنـدی نمود، درانتخاب این اقدامات باید به‌موارد ذیل توجه کرد: ۱- فعالیت از محروم‌ترین گروه دختران و زنان شروع گردد. ۲- نوع اقدامات متوجه پاسـخگویی به‌واجب‌ترین نیاز زنان و دختران جامعه باشد. ۳- فعالیت‌ها به شـکلی انتخاب شودکه از بیشترین منابع قابـل دسترس اسـتفاده گردد. ۴- فعالیت‌هـا زمینه جوشـش و تولیـد منـابع جدیـد را فراهم سـازد. ۵- درانتخـاب نوع فعالیت‌ها، تفاوت‌های منطقه‌ای ملحوظ گردد. ۶.... گام پنجم: تدوین فعالیتهای اجرایی برنامه بعداز طی کردن چهار مرحله قبلی نوبت می‌رسـد به فهرست نمودن اقـدامات قابل اجراکه دراین مرحله بایـد موارد ذیل مشـخص گردد. ۱- کـدام فعالیت درکدام منطقه جغرافیایی بایـد انجام گیرد. ۲- این فعـالیت ازنظر زمـانی درچه زمـانی منـاسب است وچه مـدت زمـان لازم دارد. ۳- منـابع لازم برای این فعـالیت چیست واز کجا تأمین می‌شود. ۴- چه کسـی مسئول انجام این فعالیت است وهمکاران او چه کسانی هسـتند. ۵- کدام فعالیت بایـد بعنوان مقدمه سایر فعالیتها انجام گیرد. ۶- برای صـرفه‌جویی درمصرف منابع درجریان انجام مجموعه فعالیتها، چگونه بایـد در زمان ومکان انجام فعالیتها هماهنگی ایجاد کرد. گام شـشم: انجام فعالیتهای پیش بینی شده گام هفتم: انجام نظارت بر روند فعالیتها ۱- ایجـاد نظـام آمارگیری واطلاع رسانی از نتایـج اقـدامات انجام شـده، روی فعالیتهای مختلف اجرایی. ۲- ایجاد نظام مراجعه و بررسی حضوری از فعالیتها. ۳- طراحی فرمهای نظر خواهی از کارگزاران واسـتفاده‌کنندگان از خدمات حاصل از انجام فعالیتها. ۴- تجزیه وتحلیل اطلاعات تولید شده برای اسـتخراج میزان موفقیت هریك از فعالیتها، ارزیابی از میزان تأثیر عوامل مؤثر درعـدم موفقیت‌ها ۵- اسـتفاده ازنتایـج تحلیل‌هـا برای اصـلاح رونـد اجرایی فعالیتها. ملاحظات عمومی - حرکت در چارچوب

اصول مکتب باشد. - اهمیت‌دادن به‌مطالعه وتحقیق، آموزش، اطلاع‌رسانی - حرکت براساس عدم تمرکز دراجراییات وتمرکز درسیاست‌گذاری - نگاه جامع داشتن به‌نیازهای انسانی - توزیع عادلانه امکانات درفرآیند تصمیم‌گیریها - توجه لازم به‌اهمیت امر تبلیغات وفعالیتهای مربوط به روابط عمومی - انتخاب افراد فکری، حرکت آفرین وغیراجرایی برای مسئولیتهای ستادی. (مرکز امور مشارکت زنان/ ۱۳۸۱/صص۱۶۳–۱۶۹) علی رغم پیشرفتهای ملموس و آشکار زنان در عرصه‌های مختلف، هنوز تا حد زیادی نابرابری در استفاده از منابع مالی، اعتبارات، تصمیم‌گیریهای اقتصادی و .. بین زنان و مردان به چشم می‌خورد. در این زمینه پیشنهادات جهانی مطرح گردیده است تا با توجه به این قبیل توصیه‌ها، موانع و نابرابریهای احتمالی را بتوان از میان برداشت. این پیشنهادات عبارتند از: ۱– انتقال و تغییر در نظامهای مالی جهت موفقیت زنان در امور صنعت و تولید، همچنین برای اینکه جمعیت بتواند به پستهای مدیریتی و گردانندگی دسترسی پیدا کند، آنها می‌بایست بتوانند از اعتبارات مالی، بانکی و غیره استفاده نمایند. همچنین حق تملک، مالکیت و غیره به آنها داده شود. در این زمینه دولتها می‌بایست برحسب شرایط و نیاز، قوانینی وضع کنند تا بدین گونه، زنان بتوانند از اعتبارات مالی بیشتری استفاده نمایند. بانکها، وزارت دارایی و سایر نظامهای مالی می‌بایست تغییراتی ساختاری در بنیادهای خود به وجود آورند،و جهت گیریهای جدیدی در ارتباط با نقش زنان اعمال نمایند. همچنین، بانکهای تجاری می‌بایست تواناییهای اقتصادی زنان را هرچه بیشتر تشخیص دهند و دربخشهای صنعتی از آنها استفاده نمایند. این اعتبارات می‌تواند آنها را در صنایع کوچک، صنایع بزرگ و .. کمک نماید، و بدین گونه موقعیت مجددی به زنان ببخشد. ۲– ایجاد توانایی و توسعه شبکه‌های تجاری جهت توسعه اقتصادی ـ اجتماعی و دایر کردن آن، از تواناییهای زنان که نیمی از جمعیت هرجامعه را تشکیل می‌دهند نیز می‌بایست استفاده گردد. این جمعیت می‌بایست تواناییهای خود را هرچه بیشتر بارور نماید. مؤسسات مختلف تجاری، آموزشی، تربیتی، مشاوره‌ای و .. در ایجاد تواناییهای لازم همراه با مهارت بین زنان نقش عمده‌ای ایفا می‌نمایند. این جریان در جوامع زودتر صنعتی شده به وضوح به اثبات رسیده است؛ یعنی توانسته‌اند توسعه اقتصادی ـ اجتماعی خود را با دخالت دادن زنان در توسعه، رشد و گسترش دهند. در چند ساله أتخیر سازمانهای غیردولتی نیز در بهره گیری از مهارتهای زنان در امور مالی، بانکی، تجاری، تکنولوژی، بهداشتی و کلاً امور مختلف برنامه‌ریزی استقبال زیاد کرده‌اند. قابل ذکر است که جریان خصوصی سازی نیز در بسیاری از کشورها حتی بلوک شرق سابق شروع شده است. در این حرکت، از نقش فعال زنان در امور مختلف استفاده‌های فراوان به عمل آمده است. این حرکت عموماً در حال جهانی شده است. از این رو، توسعه اقتصادی ـ اجتماعی تا حد زیادی یا به کارگیری نقش زنان در عرصه‌های فوق تضمین می گردد. ۳– سازماندهی پوشش اقتصادی زنان می‌بایست اقدامات جمعی و فردی اعمال نمایند تا اینکه بتوانند موانع پیش روی خود را به شکلی از میان بردارند. آنها از طریق به کارگیری قدرت اقتصادی خود به عنوان کارکنان بخشهای عمومی و خصوصی، به عنوان مدیران، مسئولین اجرایی، کارفرمایان، به عنوان افراد صاحب رأی، مصرف کنندگان اقتصادی و ... می‌توانند منافع اقتصادی (پوشش اقتصادی) خود را هرچه بهتر سازماندهی کنند. آنها ازطریق استفاده از حق رأی خود می‌توانند زنان بیشتری را وارد جامعه و زندگی عمومی نمایند. آنها با ایجاد گروههای فشار، می‌توانند در برنامه ریزیهای رسمی نقش و نفوذ خود را به اثبات برسانند؛ یعنی می‌توانند در سطوح محلی، منطقه‌ای و ملی چنین تغییراتی به وجود آورند. به همین خاطر، سازمان ملل نیز در این زمینه تا حد زیادی به دفاع از حقوق اقتصادی و اجتماعی زنان برخاسته است. از این رو، ازطریق سازماندهی و برنامه ریزیهای اقتصادی، سیکل توسعه زنان به خوبی می‌تواند ادامه پیدا کند. قابل ذکر است که طی سه دهه أتخیر زنان در بسیاری از جوامع با به دست آوردن حق رأی، توانسته‌اند وارد جامعه اقتصادی ـ اجتماعی گردند. (دکتر محمد تقی شیخی/۱۳۸۰/صص۱۸۱–۱۸۲) وضع فعالیت زنان درکل کشور براساس جدول زیربیشترین درصد اشتغال زنان با ۱۷ ٪ مربوط به گروه سنی ۲۵ تا ۲۹ ساله و بیشترین درصد بیکاری با۸/۳۴ ٪ مربوط به گروه سنی ۱۵ تا ۱۹ ساله می باشد . آمارهای این بخش از کتاب شاخص های اجتماعی ، اقتصادی زنان در جمهوری اسلامی ایران که توسط

دفترامور زنان کشور درنهاد ریاست جمهوری در مهرماه ۱۳۷۶ انتشاریافته ، استخراج شده است و به موجب آن : دربین زنان درحال تحصیل ۳/۶۲ ٪ گروه سنی ۱۰ تا ۱۴ ساله به عنوان بیشترین و در بین زنان خانه دار۲/۳ ٪ در همین گروه سنی به عنوان کمترین نسبت درجمعیت غیرفعال تقسیم بندی شده است. درکشورما جمعیت ده ساله و بیشتربه عنوان جمعیت فعال درنظرگرفته شده است . البته درسرشماریهای ۱۳۶۵ با توجه به اینکه برخی ازکودکان ۶ تا ۹ ساله مخصوصاً درمناطق روستایی کمک کاروالدین بوده و یا به طورمستقل کارمی کرده اند، لذا شاغلین جمعیت ۶ تا ۹ سال را هم مشخص نموده اند . گرچه هنوز زنان نقش فعال و واقعی خود را درهمهٔ جنبه های اشتغال نیافته اند اما درآموزش و بهداشت ازبخش خدمات ، و درتولیدات کشاورزی نقش اساسی داشته اند . درفعالیتهای زراعی و دامی به ویژه دراستانهای گیلان و مازندران و خوزستان حدود نیمی ازکاربرعهدهٔ زنان است اما به دلیل اینکه اکثرزنان این فعالیتها را همراه با امورخانه انجام می دهند لذا دربخش غیرفعال خانه داری گم می شوند و با توجه به فضای فرهنگی جامعه ، شاغل محسوب نمی شوند . زنان سعی می کنند به مشاغلی روی آورندکه علاوه برکسب درآمد بتوانند انتظار جامعه رادرراه انجام رسالت خطیرخویش ، زن خانه دارخوب برآورده نمایند و درنتیجه زنان به سوی مشاغل متوسط که چنین کارکردی دارد هدایت شده و کمتر مشاغل درسطوح بالا برعهدهٔ آنها گذاشته می شود. میزان اشتغال درجمعیت ده ساله و بیشترکشور درسال ۱۳۷۵ حدود ۹۱ ٪ بوده که با توجه به توسعهٔ صنعتی کشور، این نسبت درطی چند دههٔ گذشته بی سابقه است درسال ۱۳۶۵ همزمان با جنگ تحمیلی میزان اشتغال کشور طی نیم قرن گذشته به پایین ترین سطح خود رسیده و حدود ۸۶ ٪ بوده است . منابع و مآخذ :

۱- ساروخانی ، باقر ۱۳۸۲ جامعه شناسی خانواده ۲- علویون ، سید محمد رضا ، کار زنان در حقوق بین المللی کار ، ۱۳۸۱ ۳- شیخی ، محمد تقی (جامعه شناسی زنان و خانواده ، ۱۳۸۰ ۴- سفیری ، خدیجه ، جامعه شناسی اشتغال زنان ۱۳۷۷ ۵- اسلون فیدر ، شرلی مترجم : مینا اعظامی (بار سنگین زنان شاغل ۱۳۷۷ ۶- توسلی ، غلام عباس (جامعه شناسی کار و شغل ۱۳۵۷ ۷- کار ، مهر انگیز ، رفع تبعیض از زنان ۱۳۷۸ ۸- نشریه ابرار ۲۷/۱۱/۸۰ ۹- سالنامه ی آمار کار ۱۰- تحقیق دانشجویان (اشتغال زنان و محدودیتها) ۱۱- صابر / فیروزه / ۱۳۸۱ راه های توسعه و کار آفرینی در ایران ۱۲- گزارش ملی جوانان ۱۳۸۱

تعاونی، کوچک سازی بدنه دولت

حامد محمدی

چکیده: رفتار تعاونی که می توان آن را نوعی بلوغ اجتماعی نامید ، نشانه ای از عزم انسانها و برخورد اصولی و مبتنی بر اراده جمعی با مشکلهای اقتصادی – اجتماعی در جامعه است ، بدین ترتیب همه مکتبهای اجتماعی ، نهضت تعاون را یک راه حل اساسی برای رفع نارساییهای اقتصادی – اجتماعی می دانند. در کشورهای در حال توسعه ،دولتها، تعاونیها را ابزاری مطمئن جهت پیشبرد برنامه های ملی می دانند و وابستگی توسعه پایدار با تعاونیها امری است بدیهی؛ بویژه هنگامی که سخن از توسعه نیروی انسانی در میان است ، تعاونیها در چارچوب نهادهای مردمی می توانند نقش مؤثری ایفا نمایند. از آنجا که هر سازمان و نهاد و اندیشه ای به وسیله اصول آن معرفی و شناخته می شود و بدون شناخت دقیق این اصول، نمی توان آن پدیده را به درستی درک کرد و تشخیص داد. در این مقال کوشش شده تا ضمن تعاریفی از شرکت تعاونی ، برخی از مهمترین اصول آن که در واقع پایه و شالوده شکل گیری هر نوع شرکت تعاونی است ، نه به صورت ایستا بلکه به شکل پویا و در وضعیت واقعی آن و همچنین نقش این اصول مورد بررسی قرار گیرد.مقدمهبحث درباره اصول شرکتهای تعاونی موضوعی بسیار مفصل و وسیع است. متفکران و صاحب نظران این مطلب را به صورتهای مختلف مطرح ساخته اند. این نتیجه منطقی تفاوت تعاونیها در شرایط و زمانهای گوناگون و جوامع مختلف است. بی شک شالوده هر نظام اقتصادی سیاسی و اجتماعی و یا مذهبی بر اصول و موازینی استوار است ، به طوری که بدون رعایت این اصول امکان دستیابی به اهداف نظام مورد نظر میسر نمی شود. نظام تعاونی نیز بر پایه اصولی قرار دارد که این

اصول شامل دستور عملهای راهبردی برای رسیدن به اهداف تعاونی است . از این رو ، اجرای درست این دستور عملها دستیابی به اهداف مورد نظر را آسان می کند. گاهی این دستور عملها به صورت مقرراتی در آمده و حاکم برشرکتهای تعاونی شده اند.از میان اصول تعاونی فقط سه تا شانزده اصل را به عنوان اصول اساسی پذیرفته‌اند. این اصول درکشورهای مختلف دنیا بر حسب ماهیت کار ، تنوع فعالیتها و هم چنین بر اثر تجربه و پژوهشی که درباره موفقیت و یا عدم موفقیت تعاونیها صورت گرفته ، ابداع شده اند.تعاریفبرای شرکتهای تعاونی تعاریف متعدد و مختلفی ارائه شده است . با اینکه این تعاریف از نظر برخورد عقاید با یکدیگر تفاوت دارند، ولی از لحاظ محتوا با هم اختلافی ندارند، زیرا در تمامی آنها به فعالیتهای گروهی از افراد که به طور داوطلبانه برای رفع نیازهای مشترك و بهبود وضع اقتصادی و اجتماعی خویش اقدام می کنند، اشاره شده است. برای آشنایی بیشتر با این تعاریف به شرح برخی از آنها می پردازیم :-۱ شرکت تعاونی اجتماع عده ای از اشخاص است که با اشتراك مساعی و از طریق با هم کار کردن در پی تحصیل منافعی هستند که در حالت فردی به دست آوردن آن امکان پذیر نیست.-۲ شرکت تعاونی یك واحد اقتصادی است که به وسیله گروهی که از خدمات آن استفاده می کنند، تاسیس شده است. شالوده این شرکت بر روی دموکراسی بنا شده و اداره آن به وسیله اعضا انجام می‌شود.-۳ شرکت تعاونی شرکتی است مرکب از اشخاص حقیقی و یا حقوقی که به منظور رفع نیازمندیهای مشترك و بهبود وضع اقتصادی و اجتماعی و از طریق خودیاری و کمك متقابل و همکاری مطابق با اصولی که در قانون مطرح است، تشکیل می شود.-۴ شرکت تعاونی تولید شرکتی است که بین عده ای از ارباب حرفه‌ها تشکیل می‌شود و شرکا مشاغل خود را برای تولید و فروش اشیا یا اجناس به کار می برند.-۵ شرکت تعاونی مصرف شرکتی است که برای مقاصد زیر تشکیل می شود:الف) فروش اجناس مورد نیاز برای مصارف زندگی اعم از اینکه اجناس مزبور را شرکا تولید کرده یا خریده باشند .ب) تقسیم نفع و ضرر بین شرکا به نسبت خرید هر یك از آنها.نکته هایی که در این تعاریف دیده می‌شود عبارتند از:-۱ در تشکیل تعاونیها ، سود بردن ، قدرت طلبی و انحصار گرایی ارزش و اعتباری ندارد.-۲ بر خودیاری ، همیاری و کمك متقابل تأکید شده است .-۳ به فضیلتهای انسانی و اخلاقی تکیه شده است و هر فرد حق اظهار نظر و کنترل دارد.-۴ به عامل انسانی بیش از سرمایه بها داده شده است.اصول تعاونیاصول تعاون شامل موضوعاتی است که ویژگیهای خاص و مشترك شرکتهای تعاونی را بیان می کند، بنابراین این موضوعات چنانچه صحیح و دقیق تنظیم شوند، می توانند زمینه تشخیص مؤسسات تعاونی را فراهم آورند و باعث تمایز آنها از غیر تعاونی شوند. موضوعاتی که بدین ترتیب حاوی ویژگیهای تعاونیها و وسیله تمیز آنها از غیر تعاونیها می شوند ، اصول تعاون خوانده می شوند و توجه به این اصول و پیروی آگاهانه و منطقی از آنها در کلیه شرکتهای تعاونی ضروری است. از این رو مهمترین اصول مکاتب تعاونی بررسی می شود.-۱ عضویت آزاد و اختیاریشرکت تعاونی باید افرادی را که می توانند از خدمات آن استفاده کنند و مسئولیت ناشی از عضویت را بپذیرند ، بدون محدویت ساختگی و یا هرگونه تبعیض اجتماعی، سیاسی ، نژادی یا مذهبی، آزادانه به عضویت درآورد . عضویت آزاد بدین معنی است که هر کس که می تواند از خدمات تعاونی استفاده کند و به عضویت در آن رضایت دارد ، می تواند به آن ملحق شود ، با این حال شخصی که قصد و نیتش صدمه زدن به تعاونی است از عضویت در آن محروم می‌شود.جی.جی .ورلی در این باره می نویسد: فلسفه تعاونی باید بر مبنای تجمع آزاد از همه جوانب و اداره دموکراتیك مبتنی بر انصاف و آزادی فردی قرار گرفته باشد. بدین ترتیب عضویت در تعاونیها باید برای تمام افراد بدون توجه به تفاوتهای اجتماعی ، نژادی ، خانوادگی و غیره امکان پذیر باشد، بدین ترتیب استنباط این نکته کاملاً ـ منطقی و مقرون به حقیقت است که ایده تعاون اصولاً ـ قائل به تبعیض و تفاوت بین افراد نیست.-۲ کنترل دموکراتیکجوامع تعاونی ، سازمانهای دموکراتیك هستند. اداره آن باید به وسیله افراد منتخب یا گزینش شده از طریقی که مورد توافق اعضا و مورد پذیرش آنهاست، صورت گیرد. اعضای مجمع اصلی از حق رای برابر (یك عضو – یك رای) و مشارکت در تصمیم گیری برخوردارند. این اصل با میزان رای بر اساس سهام – شیوه ای که هر چه فرد سهام بیشتری داشته باشد حق رأی بیشتری خواهد

داشت – در تضاد است. در شرکتهای تجاری به علت حاکم بودن سرمایه ، حق رأی تصمیم گیری و کنترل شرکت ، بستگی به تعداد سهم و مقدار سرمایه هر عضو دارد در حالی که در تعاونیها همه از حق رأی برابر برخوردارند که بدین ترتیب اختلاف طبقاتی ناشی از سرمایه داری کنار می‌رود و برابری جایگزین آن می‌شود. اعضای حقیقی در سازمانی که از طریق دموکراتیک اداره می شود ، حقوق برابر دارند، اما مسئولیتهای برابر هم دارند. اداره یک تعاونی به صورت دموکراتیک، اصلی است که ما اغلب اوقات از انجام آن عاجز هستیم. دموکراسی یک مهارت آموختنی است و برای اعضای تعاونی در جهت پیشرفت و گسترش مهارتها و تصمیم گیری لازم و ضروری است؛ تا یاد بگیریم چگونه تعاونی عمل می کند، چگونه با هیئت مدیره ارتباط داردو چگونه کمیته های مختلف کار می کنند برای سازمانهای دموکراتیک پذیرا بودن عقاید جدید حتی اگر مخالف باشند مهم است. پیشگامان شرکت درباره اصل اداره امور تعاونی بر اساس دموکراسی راهنماییهای زیر را ارائه کرده اند ـ:بگذارید هر عضو فقط یک رأی داشته باشد . بین اعضا ازلحاظ میزان سرمایه و سهمی که در تعاونی دارند، تبعیض قایل نشوید ـ.اجازه دهید تا در تمامی امور تعاونی ، مدیریت اکثریت حاکم باشد ـ.بگذارید قبل از آنکه کمیته های اجرایی تصمیمات پر هزینه ای را اجرا کنند از اعضا کسب تکلیف شود ـ.فقط کسانی را برای رهبری انتخاب کنید که مورد اعتماد اعضای تعاونی باشند. پس از انتخاب به آنان اعتماد کنید.-۳ سود محدود سرمایهاساس تعاونیها بر پایه همیاری متقابل و ایجاد سود برای اعضا و جامعه است، در حالی که هدف اصلی تجارت مبتنی بر مالکیت فردی ، تنها کسب سود است اعضای تعاونی، درگیر کار مشارکتی هستند و فعالیتهای یکدیگر را کنترل می‌کنند و سرمایه گذاری در یک تعاونی می تواند هم منافع فردی و هم توجه به سرمایه و بازار را تضمین کند. اعضا پول را در تعاونی سرمایه گذاری می کنند تا به وسیله آن ، نیازهای مصرفی به طور مؤثر تامین شود و همچنین از سازمانی که به اهدافش اعتقاد دارد، حمایت می‌کنند. این سهم سرمایه باید میزان سود را به طور محدود دریافت کند. مبنای این اصل آن است که تعاونی ، تجارتی است که خدماتی را برای اعضا فراهم می‌کند. هدف، محدود سازی سود در سرمایه سهام و جلوگیری از سرمایه‌گذاری برای هدف سود جویانه است.در آیین نامه داخلی شرکت تعاونی راچدیل (از پیشگامان تعاونی) آمده است سود سرمایه اعضا نباید بیشتر از نرخ سود بانکی رایج باشد، سود سهام در نوسان نیست و سهام تعاونی به صورت نامطمئن خرید و فروش نمی شود. تعاونیهایی که سیستم‌هایی را برای سرمایه گذاری اعضا ایجاد کرده‌اند، احتمالاً ـ خدمات بیشتری را برای اعضایشان فراهم می آورند.در حال حاضر ، اصل محدویت سود سرمایه در شرکتهای تعاونی مختلف بر اساس روشهای چهارگانه زیر اجرا می‌شود:الف- عدم پرداخت سود به سرمایه؛ب- پرداخت سود به سرمایه با نرخی پایین تر از بهره معمولی سرمایه در بازار پولی و بانکی؛پ- پرداخت سود به سرمایه با نرخی معادل بهره معمولی سرمایه در بازار پولی و بانکی؛ت- اعطای جوایزی به سهام داران علاوه بر پرداخت سود سرمایه.-۴ مازاد درآمد (مازاد برگشتی)ساختار تجاری و عملکرد یک تعاونی با یک تجارت سنتی تشابهات زیادی دارد. هر دو باید یک ساختار اقتصادی سالم و سرمایه کافی برای عملکرد موفق داشته باشند. به هر حال آنها دارای سه تفاوت مهم هستند:الف- هدفب- مازاد سرمایه یا سود که مصرف و یا توزیع می شود.پ- مالکیت و ساختار کنترلمازاد درآمد تعاونی می تواند به صورتهای زیر مصرف شود ـ:گسترش تجارت تعاونی ـ؛تهیه خدمات معمول ـ؛توزیع درمیان اعضا به نسبت همکاری‌شان با تعاونی (معامله با تعاونی).اینها مواردی است که توسط اتحادیه بین المللی تعاون تصویب شده است. به طور متداول ، نتایج اقتصادی به معنای پس اندازهای خالص ، مانده مالی یا خط پایان ترازنامه است. در تعاونیها توزیع مازاد درآمد یا سود به معنی یک باز پرداخت حمایتی است . در اغلب کسب و کارها نتایج اقتصادی ، سود نامیده می‌شود . چرا آن را در تعاونی سود نمی‌نامیم ؟ زیرا سود یک مانده مالی است که به سهامداران به نسبت سهم سرمایه شان تعلق می گیرد.طبق این اصل ، داشتن یک مانده مالی خوب است ، در صورتی که به روشهای زیر استفاده شود:برای ساخت یا کار تعاونی ، برای تامین خدمات رایج برای اعضای تعاونی یا پرداخت به عنوان بازپرداخت حمایتی -۵ آموزششرکتهای تعاونی نه تنها به عنوان سازمانهای کسب و کار ، بلکه

به عنوان یک کانون فرهنگی برای ایجاد بافت نوین اجتماعی و محل تربیت و آموزش انسانها به شمار می روند و از نظر مکتب تعاون آموزش و پرورش پایه اصلی پیشرفتهای اجتماعی و اقتصادی است. اولین شرکتهای تعاونی به وسیله گروههایی به وجود آمد که پیش از هدفهای بازرگانی و کسب و کار ، برای هدفهای اجتماعی و آموزشی گرد هم آمده بودند.آموزش در تعاونیها به این دلیل حائز اهمیت است که تعاونیها ، سازمانهای دمکراتیک هستند. اگر اعضا آگاهی کافی نداشته باشند که یک تعاونی چگونه کار می کند ، نظام فکری و نظریه زیر ساختی آن و عاقبت کار را ندانند ، در این صورت اعضا نمی توانند رهبری مناسب را برای ایجاد یک تعاونی خوب فراهم آورند. یکی از رئیسان اتحادیه بین المللی تعاون می گوید: تعاون نهضتی اقتصادی است که روشهای آموزشی را به کار می‌برد. این بیان به همان اندازه صحیح است که بگوییم تعاون نهضتی است آموزشی که روشهای اقتصادی را به کار می برد. به تعبیری اقتصاد جسم و آموزش روح تعاون است و فعالیت آموزشی در تعاونیها به وجود آورنده تحول فکری در گروهها و نسلهای انسانی است و بنا به گفته ریموند میلرز نویسنده آمریکایی «تعاون نه تنها یک تدبیر اقتصادی پسندیده بلکه یک آموزگار در دبستان آزادی است.» از طرف دیگر به گفته موریس کلمبین «آموزش عامل مؤثری خواهد بود که تفهیم و اعمال سایر اصول تعاون را تسهیل می کند.» با توجه به اینکه اداره امور شرکتهای تعاونی به دست اعضا آن است ، پس آنگاه به هدفهای اقتصادی و اجتماعی خود می‌رسند که اعضای آن از راه آموزش فلسفه تعاونی را به درستی بشناسند و در این راه آگاهانه گام بردارند.-۶ همکاری در میان تعاونیهاهمه سازمانهای تعاونی در جهت خدمت بهتر به اعضا و جامعه می بایست به طور فعال با دیگر تعاونیها در سطوح محلی ، ملی و بین المللی همکاری کنند . این اصل برای اولین بار در کنگره اتحادیه بین المللی تعاون در سال ۱۹۶۶ مطرح شد و به تصویب رسید. طبق این اصل می‌توان اذعان داشت که یک شرکت تعاونی همانقدر ناتوان است که یک فرد بخواهد به تنهایی برای رفع نیازهای خود اقدام کند. یک اتحادیه تعاونی از اجتماع چند شرکت تعاونی تشکیل می شود. ضابطه ها و معیارهای شرکتهای تعاونی در به وجود آوردن آن نیز صادق است سازمانبندی اتحادیه ها در یک کشور به این ترتیب است که ابتدا از شرکتهای تعاونی مشابه در یک ناحیه و یا شهرستان اتحادیه های ناحیه ای تشکیل می شود سپس از گردهمایی این اتحادیه ها در سطح استان ، اتحادیه های منطقه ای و همینطور از گردهم آمدن اتحادیه‌های منطقه ای ، اتحادیه های مرکزی یا ملی تعاون به وجود می آید.به عنوان مثال ، سوئد کشوری است که در آن بخش عظیمی از همکاری ملی میان تعاونیها در بخشهای گوناگون وجود دارد. این هماهنگی باعث شد که تعاونیهای سوئد ، قیمتهای برخی از محصولات را که به وسیله شرکتهایی با کنترل چندگانه از یک صنعت معین تولید شده اند را پایین آورند.نتیجه گیریمی توان اذعان داشت با توجه به ایجاد حوزه فکری غالب (پارادایم) جدید تحت عنوان مدیریت دولتی نوین یامدیریت گرایی که در آن تاکید بر کوچک سازی دولت است می توان با ترویج اصول تعاون و ایجاد فرهنگ تعاونی ، دخالت دولت را در فعالیتهای اقتصادی یا تصدی گری کاهش داد و بنا به گفته جان استوارت میل که توصیه می کند، دولتها از پرداختن به وظایف اختیاری که شامل دخالت در امور اقتصادی است، اجتناب ورزند ، می توان با بسط و گسترش تعاونی و حمایت از تعاونیها اقتصاد کشور را به سمت توسعه سوق و فرهنگ مشارکت و کار گروهی را در جامعه ترویج داد.منابع-۱ انصاری ، حمید ، مبانی تعاون ، دانشگاه پیام نور ، تهران ، ۱۳۷۹-۲ حسینی نیک ، سید عباس ، قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران ، مجمع علمی و فرهنگی مجد، چاپ پنجم ، تهران ، ۱۳۷۸ .-۳ ساعتچی یزدی ، حسین ، قانون تجارت مجمع علمی و فرهنگی مجد ، چاپ هفتم ، تهران ۱۳۸۳ -۴ شکیبا مقدم ، محمد ، مدیریت تعاونیها ، مؤسسه انتشاراتی میر ،چاپ سوم ، تهران ، ۱۳۸۳.-۵ فروهی ، حمید و دهگاهی ، حسن ، حقوق در قلمرو شرکتهای تعاونی ، چاپ نقش جهان ، تهران ، ۱۳۶۸.-۶ مهندس ، ابوطالب و تقوی ، مهدی ، مالیه عمومی ، انتشارات کتابخانه فروردین ، چاپ هفدهم ، تهران ، ۱۳۸۱.-۷ نامغ ، پرویز ، مدیریت تعاونیها ، نشر آروین ، چاپ اول ، تهران ، ۱۳۷۷ .

-۸ Rege , Josna and Guy , Fred , The cooperative Principles, GBFC Newsletter , Northeast

co- optimes , September ۱۹۹۲.۹- Financing and Financial Management for cooperatives , Saskatchewan Industry and Resources , Business and cooperative Services , Canada . Business , ۲۰۰۵

* تدبیر

تعاونی

آشنائی با شرکت های تعاونیشرکت تعاونی شرکتی است آزاد که اعضاء آن به طور یکسان همه با هم کوشش می کنند، کاری کنند، هم فکری می کنند، تا نیاز مشترک خود را مرتفع سازند . تفاوت شرکت های تعاونی با سایر شرکت های سهامی :سایر شرکت های سهامی شرکت تعاونی۱- به طور کلی مجموعه ای از سرمایه هاست .۲- هدف اصلی آن تحصیل حداکثر سود بر اساس مبلغ سرمایه گذاری شده است .۳- مالکیت شرکت محدود به میزان سهام است .۴- حق نظارت بر شرکت به صورت مساوی از طرف سهامداران اعمال نمی شود بلکه بر مبنای تعداد سهام است .۵- سهام بی نام است و آزادانه خرید و فروش می شود و بر حسب سودی که می آورد ارزش آن تغییر می نماید .۶- در استفاده از تسهیلات از حمایت دولت برخوردار نیستند .۷- برای دسترسی به فنون جدید آموزش های لازم به عهده شرکت می باشد .۸- از معافیت های مالیاتی خاصی برخوردار نمی باشند .۹- تشکیل و ثبت شرکت ها تماما "به عهده مؤسسین می باشد .۱۰- شرکت های غیر تعاونی اولویتی در انجام معاملات با شرکت ها و مؤسات دولتی ندارند .۱۱- شرکت های غیر تعاونی نقشی در حذف عوامل واسطه بین تولید و توزیع ندارند .۱- به طور کلی اتحادی از اعضاء است به عبارت دیگر اعضاء نقش اساسی دارند .۲- هدف اصلی آن تأمین نیازهای مشترک اعضاء بر مبنای اقتصادی بودن و با اجتناب از ضرر است .۳- مالکیت شرکت تعاونی محدود نیست و همه اعضاء به طور یکسان در مالکیت نقش دارند .۴- نظارت دموکراتیک بوده و بر اساس (هر عضو دارای یک رأی) می باشد .۵- سهام با نام است و به اعضاء تعلق دارد و به منظور سودبری قابل معامله نیست .۶- شرکت تعاونی در استفاده از تسهیلات از حمایت دولت برخوردار می باشد .۷- وزارت تعاون موظف به ارائه آموزش های لازم برای شرکت های تعاونی به طور رایگان می باشد .۸- شرکت های تعاونی از معافیت های مالیاتی زیادی برخوردار هستند تعاونی های نظیر مصرف، مسکن و اعتبار (کارگری و کارمندی) به طور کلی معافند .۹- در تشکیل و ثبت شرکت های تعاونی، وزارت تعاونی حمایت هایی در جهت مشاوره، تدوین اساسنامه و ... انجام می دهد .۱۰- شرکت ها و مؤسسات دولت و وابسته به دولت موظفند در معاملات خود به تعاونی ها اولویت دهند.۱۱- شرکت های تعاونی عوامل وابسته در تولید و توزیع را حذف می نماید .انواع شرکت های تعاونی:I) از لحاظ عضویت: در این حالت شرکت تعاونی به دو نوع عام و خاص تقسیم می شود که شما می بایست بین این دو یکی را انتخاب کنید .الف) شرکت تعاونی عام: در این نوع شرکت عضویت برای همه آزاد می باشد و مؤسسین یا شرکت می توانند برای تأمین قسمتی از سرمایه اولیه شرکت، سهام آن را به عموم عرضه نمایند .ب) شرکت تعاونی خاص: در این نوع شرکت عضویت برای گروهی خاص از قبیل: کارگران، کارمندان، کشاورزان، دانشجویان، ایثاگران، زنان، مشاغل خاص و نظایر آن آزاد می باشد .II) از لحاظ نوع فعالیت به ۳ دسته تقسیم می شوند :تولیدی (کشاورزان، صنعت، عمران، معدن، فرش دستباف، شیلات، دامداری و ...)توزیعی (مصرف، مسکن، اعتبار، حمل و نقل، خدمات و ...)تعاونی تولیدی و توزیعی (ترکیبی): می توان شرکت تعاونی ترکیبی داشت به شرط اینکه این موضوع در طرح پیشنهادی لحاظ شده باشد .III) از لحاظ تعداد اعضاء :شرکت تعاونی عام شامل حداقل ۵۰۰ عضو است، ولی در شرکت تعاونی خاص تعداد اعضاء با توجه به طرح توجیهی پیشنهادی مشخص می شود (که حداقل ۷ نفر است) .نکته ۱: در شرکت های تعاونی مسکن بای هر دو نوع عام و خاص حداکثر تعداد اعضاء ۵۰۰ نفر می باشد .نکته ۲: در شرکت های تعاونی مصرف خاص تعداد اعضاء حداقل

۲۵۰ عضو است .نکته ۳: حداقل اعضاء در تعاونی های ترکیبی برابر فرصت های شغلی طرح مشروط بر اینکه در خاص کمتر از ۷ نفر نباشد و در عام کمتر از ۵۰۰ نفر نباشد .IIII) از لحاظ میزان سرمایه :حداقل سرمایه در شرکت های تعاونی عام ۱۰۰/۰۰۰/۰۰۰ ریال می باشد .نکته ۱: حداقل سرمایه در شرکت های تعاونی عام (مسکن) با حداقل اعضاء (۵۰۰ نفر) ۳/۰۰۰/۰۰۰/۰۰۰ ریال می باشد .حداقل سرمایه در شرکت های تعاونی خاص ۱۰/۰۰۰/۰۰۰ ریال می باشد .نکته ۱: در تعاونی مصرف خاص حداقل سرمایه ۷۵/۰۰۰/۰۰۰ ریال می باشد با توجه به حداقل اعضاء (۲۵۰ نفر) .نکته ۲: در تعاونی مسکن خاص حداقل سرمایه ۴۲/۰۰۰/۰۰۰ ریال می باشد با توجه به حداقل اعضاء (۷ نفر) .* http://www.jomhourii.com/taavoni.htm

دستور العمل تشکیل و راه اندازی شرکتهای تعاونی فراگیر استانی

مل تشکیل و راه اندازی شرکتهای تعاونی فراگیر استانی

شرکتهای تعاونی فراگیر استانی دارای حوزه فعالیتی فراتر از یک شهرستان بوده و میزان سرمایه گذاری آنها فراتر از اعتبارات شهرستانی می باشد. این شرکتها از طریق تجمیع سرمایه های مردمی و به کارگیری تخصص ها و مهارت های مرتبط، در اجرای طرحهای استانی ، پروژهای بزرگ (نظیر کارخانجات سیمان، پتروشیمی و ...) و یا طرح های واگذاری دولت مشارکت کرده و در ایجاد جهش در سهم بخش تعاون از اقتصاد ملی ایفا می نماید.

تشکیل تعاونی فراگیر استانی به صورت چند منظوره و عام خواهد بود و کلیه افراد حقیقی و حقوقی غیر دولتی در سطح استان می توانند به عضویت آن در آیند محدوده جغرافیایی فعالیت تعاونی استان می باشد. همچنین دستگاهها و موسسات دولتی موضوع مواد ۱۷ و ۱۸ و ۲۴ قانون بخش تعاونی می توانند در تعاونی سرمایه گذاری نمایند.مراحل تشکیل:۱. اداره کل تعاون استان با مطالعه و بررسی کارشناسی در چارچوب سند ملی توسعه استان نسبت به شناسایی قابلیت نسبی اقتصادی استان در بخش های کشاورزی، صنعت و معدن و خدمات با همکاری دستگاههای اجرایی ذیربط استانی اقدام نماید.۲. اداره کل تعاون پس از اطلاع رسانی و هماهنگی با مسئولین اجرایی استان از میان افراد خوشنام نسبت به تعیین هیئت موسس اقدام نماید.۳. اداره کل تعاون استان در چارچوب مزیت های نسبی اقتصادی استان نسبت به تهیه طرح و اساسنامه اقدام و پس از صدور موافقت نامه تشکیل و تکمیل پرونده، مجوز پذیره نویسی را صادر و تمهیدات لازم را برای برگزاری اولین مجمع عمومی عادی بعمل خواهد آورد.۴. به منظور اطمینان آحاد مختلف جامعه ، کلیه مبالغ واریزی جهت خرید سهام شرکت در حسابی نزد صندوق تعاون سپرده گذاری خواهد شد. صندوق تعاون موظف است با شروع فعالیت و متناسب با پیشرفت امور تعاونی، سرمایه مورد نیاز را با نظارت اداره کل تعاون در اختیار مجریان طرح قرار دهد.۵. اداره کل تعاون استان همکاری لازم را در خصوص اخذ تسهیلات و کمک های دولتی با تعاونی بعمل خواهد آورد.

* http://www.teh-coop.gov.ir/index.aspx?siteid=۷۷&pageid=۴۴۲

عوامل موثر بر توانمند سازی تعاونی ها

عوامل مؤثر بر توانمند سازی تعاونی ها ارائه دهنده: ماندانا مکرم

امروزه تعاون اهرم مناسبی برای توسعه اقتصادی و اجتماعی به شمار می رود که می تواند در بهره وری بهینه از شرایط زندگی، کار و تولید و ارتقای سطح درآمد و وضعیت اجتماعی جامعه مؤثر باشد. تجربه کشورهای توسعه یافته

نشان می دهد تعاونی ها بهترین سازمان هایی هستند که موفق شده اند اسباب تجمع نیروهای پراکنده و متفرق و در عین حال با استعداد و با انگیزه را فراهم سازد. استفاده بهینه و توانمندسازی بخش های اقتصادی هدف اصلی است. در این میان با توجه به

اهمیت بخش تعـاون در اقتصاد ایران، از دیـد گاه مبانی نظری و قابلیت های بالقوه این بخش، عوامل مؤثر و راه های فعال سازی این ظرفیت بیش از پیش اهمیت یافته است که در زیر به بررسی اجمالی برخی از آنها می پردازیم.

.Your browser may not support display of this image

●مدیریت و نقش آن براساس قانون تعاونی، رهبری تشکیلات تعاونی برعهده هیأت مدیره و مدیریت این شرکت ها بر عهده مدیر عامل و سایر مـدیران اجرایی است. از آنجا که تعامل اعضا و دموکراسـی از مهمترین جنبه های کلیدی فعالیت های تعاونی محسوب می شود، ایجـاد و شـکل گیری اصـل مـدیریت تعـاون، شـرکت هـای تعـاونی را قادر می سازد به طور حرفه ای به فعالیت بپردازنـد. مدیریت مشارکتی از طریق به کارگیری سیستم های غیر متمرکز در شکوفایی استعدادها و خلاقیت ذهنی کارکنان بسیار مؤثر است. این سـبک از مـدیریت برای بهبـود کیفیت بـوده و بزرگـترین عامـل ترقی در سازمـان تلقی می شود که همراه بـا افزایش بـازدهی و کاهش هزینه است. مشارکت در مـدیریت تعاونی ها باعث می شود کارکنان نه تنها وظایفشان را بشناسـند بلکه بداننـد چرا باید آن وظیفه را انجام دهند. بنابراین عاملی که چهره تعاونی ها را جذاب می کند مشارکت است ●. عوامل سازمانی و نقش آنها نکته ای که در مـدیریت تعـاونی هـا حـائز اهمیت است و معمولاًـ شـرکت هـای تعاونی از آن غافلنـد، این که تمام شـرکت های تعاونی باید سازمان و مدیریت صـحیح و روشـنی داشـته باشـند، در حالی که در هیچ یک از شـرکت های تعاونی فعلی، نظام مشخص و روشنی برای کنترل وجود نـدارد. به علاوه بین وظایف و مسـئولیت های تعاونی مرز مشـخص تعیین نشـده، حتی گاه سلسـله مراتب دقیق که لاـزمه دوام و بقـای هر سازمـانی است در این شـرکت هـا دیـده نمی شود. سازمـان های پویا، سازمان هایی هسـتند که با فراگیری و آموزش مسـتمر، بستر مورد نیـاز برای پویـایی و تغییر را فراهم کرده انـد. بنـابراین تعـاونی هـا بایـد علاـوه بر طراحی مناسب ساختار سازمانی، در ساختار خود تجدید نظر کرده و فعالیت های خود را به مقیاس وسیعی در انجام فرآیند ارزش افزوده گسترش دهند●. نقش عوامل اقتصادی در تعاونی تعاونی ها می تواننـد یک اهرم مناسب برای توسـعه اقتصادی به شـمار آینـد که همگام با سیاسـت های دولت در بهبود شـرایط زنـدگی، کار، تولید و ارتقای سطح درآمد و وضعیت اجتماعی مردم مؤثر باشند. هدف از توسعه بخش تعـاون در ممالک در حال توسـعه این است که از این طریق نه تنها به نوسازی شـیوه های کهنه اقتصادی پرداخته شود، بلکه شـرایط اقتصادی- اجتماعی عادلانه تر نیز برقرار گردد. یکی از مشـکلات و مسائل اساسی توسعه کشورهای توسعه نیافته و در حال توسعه، کمبود سـرمایه است. تشـکیل و توسعه شرکت های تعاونی در مناطق شهری و روستایی، بهترین راه تجمع امکانات مالی اندک افراد متوسـط جـامعه و طبقه کـارگر و کشاورز است. سـرمایه تعاونی ها که در حقیقت نقـدینگی آنها محسوب می شود، نقش مهمی در توانـایی این شـرکت هـا برای تـأمین کالاـی مورد نیـاز اعضـا و مشتریان شـرکت و در نتیجه افزایش رضایت آنان دارد. پس انـداز و انباشت منجر به تشـکیل سـرمایه شـده و سـرمایه گـذاری می شود. سـرمایه گـذاری نیز راز بقای تولیـد است. در واقع شـرکت های تعـاونی به ایجـاد اشـتغال برای نیروی کـار و افزایش مهـارت آنهـا منجر می شونـد. به این ترتیب شـرکت های تعاون علاوه بر ایجاد اشتغال به کسب درآمد نیز کمک کرده است ●. نگاهی به عوامل اجتماعی انسان ها به سبب این که با فطرت اجتماعی بودن خلق شده اند به ناچار زندگی آنها هم بر پایه اجتماعی بناشده است و این ضـرورت، مشوق آنها شد تا مشـکلات و نارسایی های روزمره خود را بـا تشـریک مساعی و تعاون مرتفع ساخته و در راه رسـیدن به هـدف و زنـدگی سالم اجتماعی گام های مؤثری را بردارنـد. یکی از اصول اساسـی تعاون آزادی عضویت اعضا در تعاونی برای کلیه افرادی است که بدون تبعیض های سیاسـی، مذهبی، جنسی و اجتمـاعی امکان مشارکت در تعاونی و برخورداری از مزایای آن را دارنـد. از این رو تعاونی ها محل اجتماع افرادی هسـتند که با سطـح ثروت ، سواد و شـئون شخصـی متفاوت بر پایه تساوی و برابر با یکـدیگر ارتباط برقرار می کنند و بدین گونه حس اعتماد به نفس، اهمیت به شأن انسـان و احسـاس تعلق درآنهـا بارور می شود. تعاونی ها از طریق واگـذاری اختیار به مردم، توسـعه خـدمات اجتمـاعی، حمـایت و حفـظ طبیعت اشـتغالزایی و ایجـاد فرصت هایی برای پیشـرفت و ترقی زنان، منجر به رشـد و توسـعه اقتصادی،

اجتماعی و در نهایت بهبود عملکرد شرکت های تعاونی می شوند ●. آموزش و فرهنگ سازی لازمه توسعه تعاون آموزش صحیح و کارا پایه و اساس شروع هر فعالیتی است. آموزش تعاونی و اقتصاد تعاون به عنوان یک ضرورت آموزشی در مقاطع تحصیلی می تواند تفکر تعاونی را به عنوان یک تفکر پویا در جامعه رشد دهد. یکی از مسائلی که می تواند پویایی و بالندگی اقتصاد تعاون را درپی داشته باشد فعالیت های تعاونی و آموزش آنها در آموزشگاههاست. آموزش تعاون در مدارس باید از همان کودکی آغاز شود ضمن این که این آموزش باید به صورت نهادینه و کارشناسی شده ارائه شود. برای آموزش تعاون و اقتصاد تعاونی می توان چند نوع زمینه فعالیت درنظرگرفت. آموزش عموم (ترویج)، این نوع از آموزش باید به صورت فراگیر در آموزشگاهها و رسانه ها صورت گیرد و زبان بیان آن نیز به صورت ساده، رسا و کارا باشد. آموزش درون تعاونی ها؛ این نوع از آموزش برای اعضای تعاونیها است که هرکدام در زمینه خاصی فعالیت می کنند. هدایت اعضا و بالابردن سطح آگاهی اعضای تعاونیها در هدایت و تشویق و پویایی تعاونی ها بسیارمهم است و این نوع آموزش در ساختار بخش تعاون متولی قوی و کارشناسانی پویا لازم دارد. درحال حاضر وزارت تعاون آموزش های مختصری در زمینه حسابداری و قوانین و مقررات ارائه می کند. دکتر مهدی طالب استاد علوم اجتماعی عقیده دارد برای اشاعه فرهنگ تعاون در جامعه باید روی سه گروه کار کرد ▪. اول دانشگاه که باید کارشناس و کارشناس ارشد تعاون تربیت کند که فرهنگ سازی تعاون را انجام دهد، البته این مهم با توجه به دروس دانشگاههای کنونی مصداق نمی یابد و باید یک مؤسسه دانشگاهی برای تعاون تشکیل شود که به طور مستقل آموزش تعاون بدهد. این محیط آموزش مستقل باید از دیگر کشورها الگوبرداری کند و راههای اشاعه فرهنگ تعاون را ترویج دهد▪. گروه دوم اعضای تعاونی ها هستند که باید وزارت تعاون، قوانین و مقررات را به آنان آموزش دهد ▪، گروه سوم مردم هستند که باید از طریق رسانه های گروهی آموزش ببینند. درکانادا نهضت تعاون از دانشگاه شروع شد و سپس آموزش تخصصی تعاون در سطح تعاونی ها، اتحادیه ها و رهبران تعاونی به صورت علمی ارائه شد و اکنون شرکت های تعاونی در این کشور با مشکلی مواجه نیستند. درکشور ما وزارت تعاون یک مرکز آموزش عالی دارد و درعین حال رشته تعاون بخشی از دانشکده علوم اجتماعی است، اما عده ای از استادان به نحوه تدریس و ارائه درسهای تعاون انتقاد دارند ازجمله دکتر موسایی مدرس اقتصاد تعاون در دانشگاه تهران معتقداست: تعاونی بخشی ازعلم اقتصاد است که جنبه های اجتماعی آن بسیار قوی است و دانشکده علوم اجتماعی نیز چارچوب های لازم را برای تدریس اقتصاد ندارد. اما این به آن مفهوم نیست که یک بنگاه غیراقتصادی است. اگر تعاونی ها نتوانند با سایر بنگاهها رقابت کنند تعطیل می شوند. دراین رشته بخش اعظمی از واحدهای ارائه شده دروس تخصصی علوم اجتماعی است و فقط چندواحد اقتصاد و تعاون می خوانند. به نظر وی رشته تعاون باید درگروه اقتصادی ارائه شود. در بسیاری از کشورهای دنیا هم همین رویه است. در این صورت مشکلات نظری تعاون تا حدزیادی حل خواهدشد. البته درمرکز آموزش عالی تعاون نیز همان درسهای دانشگاهی توسط همان استادان تدریس می شود. یکی دیگر از مباحث تعاونی ها، بازاریابی و مدیریت تعاونی هاست. اما در دانشگاه هیچ درسی در این حوزه به دانشجو ارائه نمی شود. دکتر موسایی در ادامه در این باره می گوید: باید ابتدا آموزش اصلاح شود، آموزش تعاونی های ما درحدی نیست که افراد متخصص تربیت کند. همچنین فرهنگ عمومی، رسانه ها و روزنامه ها باید به تعاونیها نگاه جدی تر داشته باشند. تا به حال ندیدم یک برنامه از رسانه ملی پخش شود که صرفاً به تعاونی های کشور بپردازد. فقط با آموزش است که می توان تعاونی ها را درجامعه معنی دار کرد. تفکر تعاونی علاوه بر داشتن آثار اقتصادی، دارای آثار مثبت فرهنگی و اجتماعی نیز هست. همکاری، همزیستی، داشتن احساس مسئولیت درگرو داشتن تفکر تعاونی درجامعه است. فرهنگ سازی و پرورش مدیران کارا از مهمترین مؤلفه ها برای توسعه بخش تعاون به شمار می رود. در شرایط فعلی استنباط عمومی جامعه از شرکت های تعاونی تنها بهره مندی از کالاهای یارانه ای و کمک دولت است و چون ممکن است برخی موارد به این یارانه ها دسترسی پیدا نکنند. فکر می کنند، شرکت های تعاونی فلسفه و ماهیت وجودی خود را ازدست

داده یا بتدریج ازدست می دهند. علل ناکامی بسیاری از شرکت های تعاونی نبود فرهنگ تعاون است و این به ناهنجاری های تاریخی ما برمی گردد. متأسفانه با وجود فرهنگ تعاون در اعتقادات ما، کارگروهی در جامعه ما خیلی پایین است و کشورهای غربی بیشتر از ما این فرهنگ را در جوامع خود پیاده کرده اند. همچنین ریشه غالب مشکلات کشور چه در بخش تعاون و غیرتعاون به ساختار مدیریتی برمی گردد. مدیریت باید کاملاً علمی شود. راه علمی شدن تصمیمات هم پذیرش گفتمان، احترام به نخبگان و نظام کارشناسی است.

راهکارهای تشکیل شرکت های تعاونی دانش آموزان

راهکارهای تشکیل شرکت های تعاونی دانش آموزان استثنایی

غلامرضا اوسطی

ضرورت ها و راهکارهای تشکیل شرکت های تعاونی دانش آموزان و فارغ التحصیلان استثنایی: مقدمه: رشد بی رویه جمعیت، افزایش روز افزون متقاضیان کار، عدم هماهنگی بین میزان اشتغال و جویندگان کار موجب شده است که بیکاری به عنوان یک مشکل عمده در کشور جلوه گر شود. با توجه به مشکلات موجود شرکتهای تعاونی می توانند نقش بسزایی در زمینه اشتغال و توسعه اقتصاد کشور ایفا نمایند. شرکت های تعاونی سازمان هایی هستند که مانند بسیاری از سازمان های دیگر توسط خود اعضا، داوطلبانه تشکیل می شود. یک شرکت تعاونی اساساً برای خدمت به اعضا خود ایجاد می گردد. تشخیص نیازها و تأمین آنها نیز بر عهده اعضای تعاونی است. تعاونی ها تشکل های کوچکی هستند و دارای اساسنامه و برنامه ریزی اجرایی خاص، که در چارچوب قوانین خود فعالیت می کنند. هر تعاونی برای اینکه از نظر حقوقی رسمیت یابد، باید به ثبت برسد. همچنین موسسات تعاونی دارای هویتی اجتماعی و اقتصادی می باشند و تشکلی است برای ترویج و تأیید برخی از ارزشهای اساسی از جمله: الف- خودیاری (خلاقیت، فعالیت، مسوولیت، استقلا ب- کمکهای متقابل (همکاری، وحدت، فعالیت گروهی، یکپارچگی) ج- مردم سالاری (برابری، مشارکت، عدل، انصاف) د- ارزشهای آموزشی (دانش، تفاهم، بصیرت) علاوه بر آن، شرکت تعاونی سازمانی است که برای تأمین نیازهای مردم جامعه با شرایطی معین و مشخص بدون بهره کشی و استثمار دیگران و به منظور ایجاد نظم اجتماعی ودستیابی به عدالت به وجود می آید. نظر به اینکه اشتغال دانش آموزان استثنایی از اهمیت زیادی برخوردار بوده، سازمان آموزش و پرورش استثنایی کشور نیز وظیفه تعلیم و تربیت و رساندن کودکان و دانش آموزان به خودکفایی و جبران ناتوانی های ذهنی و جسمی دانش آموزان و دستیابی آنها به موقعیت اجتماعی و اقتصادی مناسب را بر عهده دارد. تأسیس و راه اندازی تعاونی های استثنایی را در برنامه های این سازمان گنجانیده است و متولیان امر برآنند تا با برنامه ریزی و بهره گیری از امکانات موجود به این مهم دست یابند. اهداف تشکیل تعاونی دانش آموزان و فارغ التحصیلان استثنایی الف- آموزش مناسب در جهت بازتوانی اجتماعی، حرفه ای و رساندن دانش آموزان به استقلال اقتصادی . ب- ارتقاء و بهبود عملکرد افراد و جلوگیری از گسترش معلولیت ها. ج - برخورداری از حمایت های جامعه و خانواده در جهت مشارکت کامل اجتماعی و یاری دادن به معلولین. د- بازگرداندن معلولین به یک زندگی فعال اجتماعی و اقتصادی و خودکفایی. رسیدگی به وضعیت اقتصادی دانش آموزان استثنایی از جمله توسعه حرف و تأمین معیشت آنها در وهله اول بر عهده خانواده این افراد و سازمان آموزش و پرورش استثنایی کشور و در مرحله بعد بر عهده سایر نهادها و ارگانهای دولتی می باشد. طبق اساسنامه سازمان آموزش و پرورش استثنایی کشور ، دستیابی به کفایت اقتصادی و اجتماعی این افراد یکی از اهداف مهم سازمان می باشد که در این راستا به منظور اشتغال آنها برنامه هدفمندی را دنبال کرده و به صورت قانونمند این جریان را پی گیری نموده است ایجاد شرکت های تعاونی دانش آموزان و فارغ التحصیلان استثنایی از اهم آن برنامه هاست که مصداق زیبایی از مشارکت و تعاون است. این امر می تواند افقهای روشنی را پیش روی آنان

بگذارد و از این رهگذر موقعیت مناسب اقتصادی و اجتماعی برای آنان فراهم آورد. از این رو تشکیل شرکت های تعاونی موضوعی است که مسوولان وزارت تعاون و سازمان آموزش و پرورش استثنایی را بر آن داشته است تا همت گمارند و پیرامون آن توافقنامه ای منعقد نمایند. بر اساس بند (۱) این توافقنامه تعاونی دانش آموزان و فارغ التحصیلان مدارس استثنایی با عضویت دانش آموزان و والدین آنها و دیگر افراد حقیقی و حقوقی تشکیل می گردد. حداقل ۷۰٪ اعضای این تعاونی ها می بایست دانش آموزان استثنایی یا والدین آنها باشند و بقیه اعضاء از معلمین و کارکنان شاغل و بازنشسته سازمان و سایر افراد علاقمند به مشارکت در امور معلمین انتخاب می شوند. به منظور برنامه ریزی و پیشبرد اهداف توافقنامه مزبور، کمیته ای متشکل از نمایندگان اداره کل تعاون استان و اداره آموزش و پرورش استثنایی استان تشکیل می شود که ترکیب این کمیته به شرح ذیل خواهد بود. – مدیرکل تعاون استان. – کارشناس ترویج به عنوان دبیر جلسه. – رییس آموزش و پرورش استثنایی استان. – معاون آموزشی یا پشتیبانی استان. – کارشناس آموزش استان. وظیفه این کمیته عبارتست از : الف– زمینه یابی و برنامه ریزی برای تشکیل تعاونی ها، متناسب با امکانات استان. ب– شناسایی زمینه های قابل واگذاری فعالیت ها در آموزش و پرورش و دیگر دستگاههای اجرایی به این تعاونی ها و فراهم کردن بستر مناسب برای واگذاری آنها. ج– سازمان آموزش و پرورش و استثنایی کشور امکانات و ظرفیت های بلااستفاده قابل واگذاری به تعاونی ها را در سطح استان شناسایی و به دبیرخانه کمیسیون مرکزی اعلام می نماید. د– گزارش فعالیتها به طور مستمر و ماهانه به دبیرخانه کمیسیون همکاری های مشترک مرکزی مستقر در دفتر ترویج و توسعه مشارکت های مردمی وزارت تعاون ارسال می شود. به نظر می رسد با انعقاد توافقنامه سازمان آموزش و پرورش استثنایی کشور و وزارت تعاون، شرایط لازم برای اشتغال و فعالیتهای اقتصادی دانش آموزان فراهم گردیده است. نقش اولیاء و مربیان در تشکیل تعاونی ها خانواده ها در تشکیل تعاونی دانش آموزان استثنایی نقش اساسی و ویژه ای بر عهده دارند. به همین خاطر در زمینه آگاه سازی اولیاء که محور اصلی این تعاونی ها هستند کارهای فرهنگی فراوانی باید صورت پذیرد تا والدین به اهمیت حضور هر چه بیشتر خود و فرزندانشان در گسترش تعاونی ها پی برده و با اشتیاق بیشتری به این مهم بپردازند و احساس کنند که با همراهی و همکاری و مشارکت در تشکیل شرکتهای تعاونی می توانند آینده خوبی برای فرزندان خود فراهم نمایند. سلامت و صیانت تعاونی ها وقتی تضمین می شود که از وجود اولیاء در امر تعاونی بیشتر استفاده گردد زیرا خانواده ها به لحاظ اینکه فرزندانشان از آموزش برخوردار می شوند و به مرحله اشتغال می رسند، انگیزه و وقت بیشتری جهت پی گیری امور تعاونی ها صرف خواهند نمود. تعاونی دانش آموزان استثنایی باید با مدیریت اولیاء اداره شود. زیرا ورود اولیاء به عرضه مدیریت تعاونی بخش اشتغال را زنده تر و پاینده تر خواهد کرد و این امید را در خانواده ها زنده می کند که فرزندانشان به استقلال اقتصادی خواهند رسید و مشغله فکری آنها کمتر خواهد شد. دیگر آنکه پتانسیل موجود در میان اولیاء بالاست، به خصوص اولیایی که در زمینه های مختلف فعالیت می کنند می توانند وارد عمل شوند که در تعاونی ها و در جهت دهی نوع حرفه ای مورد نظر است، همکاری و مساعدت نمایند و کمک های مردمی را به سوی این تعاونی ها هدایت نموده و در بازار یابی و فروش تولیدات تعاونی ها کمک نمایند. در خصوص تقویت و توسعه تعاونی دانش آموزان استثنایی با توجه به اینکه ۷۰٪ اعضاء، از معلولین هستند، می توان از حمایت افراد خیر و دارای نفوذ و سایر سازمانهای دولتی در استان استفاده کرده و از مشارکت های مردمی نیز که نقش اساسی و ارزنده ای در توسعه تعاونی ها دارند، بهره مند گردید. شرکت معلمین، کارکنان شاغل و بازنشسته به ویژه استاد کاران ماهر که در زمینه های تولیدی و آموزشی مهارت کافی دارند. در تشکیل شرکتهای تعاونی اهمیت بسیاری دارد زیرا با حضور خود در تأسیس شرکت های تعاونی می توانند اولاً محصولات و خدمات ارائه شده را طبق استانداردهای موجود تولید و با بازار قابل رقابت نمایند. ثانیاً با ارتباطی که با اولیاء و دانش آموزان استثنایی در کلاس ها و کارگاه ها دارند می توانند در آموزش، تهییج و شرکت فعال اولیاء در توسعه تعاونی ها نقش به سزایی را ایفا نمایند. نحوه تشکیل و فعالیت شرکت های تعاونی در خصوص تشکیل یک شرکت تعاونی ابتدا باید طرح های

مناسب، قابل اجرا را که دارای توجیه اقتصادی، فنی و مالی باشند (کشاورزی، صنعتی، مصرف، خدماتی ....) در نظر گرفت که با توان دانش آموزان در هر گروه استثنایی هماهنگی و همخوانی داشته باشند. همچنین سرمایه گذاری به صورت مطلوب و در ارتقاء سطح تولید و یا توزیع و اشتغال برنامه ریزی گردد. باید عواملی از قبیل اشتیاق و علاقه افراد و شرایط اقلیمی استان و ... مورد بررسی دقیق قرار داد. سپس با طرحهای موفق در زمینه تعاونی تشکیل شده در هر استان آشنایی پیدا نمود. در صورت امکان بازدیدهایی از تعاونی های تولیدی و خدماتی و ... توسط هیأت موسس اولیه به عمل آید و پس از آشنایی کامل با امور تعاونی به تهیه و تدوین طرح های پیشنهادی پرداخت. پس از اطمینان کامل از اقتصادی بودن طرح (تهیه بقیه مقدمات) به برنامه ریزی های طراحی شده جامه عمل پوشاند. برای آشنایی بیشتر با مراحل تأسیس تعاونی نموداری از روند تشکیل یک تعاونی ارائه می گردد. نمودار نحوه انتخاب و تشکیل شرکتهای تعاونی * تصمیم به تشکیل تعاونی گام اول انتخاب نوع تعاونی گام دوم تهیه طرح پیشنهادی تعیین اعضاء هیأت مؤسس گام سوم درخواست کلاس توجیهی برای اعضاء هیأت مؤسس گام چهارم دریافت مجوز فعالیت در صورت نیاز تکمیل اساسنامه پیشنهادی اداره کل معرفی نماینده تام الاختیار توسط هیئت مؤسس به اداره کل گام پنجم دریافت موافقت نامه تأسیس توسط نماینده گام ششم آگهی دعوت از داوطلبان عضویت افتتاح حساب توسط هیأت مؤسس گام هفتم ثبت نام از داوطلبان عضویت توسط هیئت مؤسس ثبت نام از داوطلبان عضویت در هیأت مدیره و بازرسان گام هشتم درخواست کلاس توجیهی برای نامزدهای هیأت مدیره و بازرسان گواهی عدم سوء پیشینه برای نامزدهای هیأت مدیره و بازرسان ارسال یک نسخه از آگهی به اداره کل تعاون جهت اعزام نماینده انتشار آگهی دعوت اولین مجمع عمومی توسط هیأت موسس گواهی واریز یک سوم سرمایه اولیه از صندوق تعاون گام نهم برگزاری اولین مجمع عمومی عادی توسط هیأت موسس گام دهم تشکیل اولین جلسه هیأت مدیره برای تعیین سمتهای خود و انتخاب مدیر عامل شرکت گام یازدهم ارائه مدارک لازم به اداره تعاون توسط مدیر عامل یا نماینده او گام دوازدهم اخذ موافقت با ثبت شرکت تعاونی از اداره تعاون توسط مدیر عامل گام سیزدهم ارائه مدارک به اداره ثبت شرکتها توسط مدیر عامل یا نماینده او گام چهاردهم اخذگواهی ثبت و انتشار آگهی ثبت توسط مدیر عامل گام پانزدهم گرفتن پروانه تأسیس شرکت از اداره تعاون توسط مدیر عامل یا نماینده او گام شانزدهم چند توصیه کلیدی در تشکیل تعاونی ها ۱- از اوضاع و احوال موجود شروع کنید (منطقه ای، محلی یا ملی) ۲- اعضاء را درکارهایی که متضمن مصالح و فواید مشترک است ترغیب کنید. ۳- پیشرفت در برنامه ها باید با صبر و حوصله انجام پذیرد. ۴- هدف شما احتیاجات و علایق اعضاء باشد. ۵- روش های مردم سالارانه را به کار بندید. ۶- برنامه ها را انعطاف پذیر نگاه دارید. ۷- بر اساس درک و فهم اعضاء امور شرکت را اجرا نمایید. ۸- از مدیران محلی استفاده کنید ۹- از ادارات و موسسات موجود استفاده نمایید. ۱۰- از متخصصین کار آزموده استفاده نمایید. ۱۱- با کلیه اعضاء کار کنید. ۱۲- برنامه ها را با وسعت احتیاجات اعضاء هماهنگ سازید. ۱۳- پیشرفت کارها را دایماً ارزیابی کنید. ۱۴- فعالیتها را با سیاست های دولت هماهنگ کنید. ۱۵- از تجارب و فعالیت های هریک از اعضاء استفاده نمایید. در پایان امیدواریم با همکاری و کوشش مسوولان وزارت تعاون و آموزش و پرورش استثنایی کشور و سایر نهادها و ارگانهای دولتی در جهت تهیه تسهیلات لازم و مساعدت اولیاء و دیگر زحمتکشان و علاقمندان به امر تعلیم و تربیت در مراکز آموزشی با تشکیل شرکت های تعاونی گامی در جهت اهداف اصلی که همانا رفع معضلات اقتصادی، اجتماعی و حل مشکلات فرهنگی آن عزیزان است برداشته شود تا آنها از یک زندگی کامل و شرافتمندانه در شرایطی مناسب با شأن و منزلت انسانی برخوردار شوند و بتوانند تا حد ممکن متکی به خود بوده و در فعالیتهای جامعه مشارکت نمایند. منابع و مأخذ: ۱- دامان، پراکاش، اهداف اجتماعی تعاونی ها، ترجمه معصومه رضایی، نشر دوام، چاپ اول، خرداد ۲- ملکی، بیژن، ابراهیم زاده، علی، شرکت های تعاونی از تصمیم تا تشکیل، نشر رویکرد، تهران، چاپ اول، ۱۳۷۸ ۳- مستعانی، محمد حسین، تعاون و گسترش عدالت اجتماعی، ناشر، وزارت تعاون، نشر بهرام، تهران، تابستان ۱۳۷۵ ۴- دانشگاه ساسکا چوان کانادا- ۱۹۹۵، مشارکت مردمی

در سازمانهای تعاونی، ترجمه معاونت تحقیقات، آموزش و ترویج ، دفتر تحقیقات و پژوهش ناشر وزارت تعاون، چاپ اول بهار ۷۸ ۵- وزارت تعاون، ماهنامه تعاون، شماره های مختلف سال ۷۹ ۶- توافقنامه همکاری مشترک فی ما بین وزارت تعاون و سازمان آموزش و پرورش استثنایی کشور

تعاون محرک اولیه اقتصاد مالزی

ارائه دهنده: ماندانا مکرم

تعاونی ها نه تنها در تجارت بلکه در زندگی اجتماعی مردم نیز نقش مهمی دارند. اینها مانند شرکت های بیمه هستند که در مواقع بحران به کمک مردم می آیند. تعاونی ها با ایجاد فروشگاه های مناسب کالای ارزان قیمت عرضه می کنند که البته در اقتصاد مالزی نقش ویژه خود را دارند.» دکتر ماهاتیر محمد – نخست وزیر سابق مالزی مالزی کشوری است که از رشد اقتصادی قابل ملاحظه ای در طول سال های گذشته برخوردار بوده و اهداف بلند پروازانه ای نیز در سر دارد. دولت این کشور قصد دارد با طرح و اجرای یک برنامه ۳۰ ساله توسعه اقتصادی (تا سال ۲۰۲۰) مالزی را به یک کشور کاملاً صنعتی و پیشرفته تبدیل کند. تولید ناخالص داخلی مالزی حدود ۱۳۰ میلیارد دلار و درآمد سرانه آن حدود ۵ هزار دلار است. این کشور با ۱۸۰ میلیارد دلار صادرات و ۱۶۰ میلیارد دلار واردات دارای ۲۰ میلیارد دلار تراز تجاری مثبت است و نرخ تورم آن ۴ درصد است.دستیابی به رشد اقتصادی سریع و باثبات و رقابت پذیر باقی ماندن از جمله مهمترین اهداف اقتصاد مبتنی بر دانش در مالزی هستند. تکنولوژی های ارتباطاتی و اطلاعاتی، زیربنا و ستون فقرات اقتصاد دانش محور مالزی را شکل می دهند. گفتنی است که ایجاد این چنین زیر ساخت هایی در مالزی با اقدام به برنامه های فناوری اطلاعات و ساخت شاهراه چند رسانه ای آغاز شد. تلاش هایی نیز در زمینه پرورش نیروی انسانی، پیشرفت علوم و فنون، تحقیقات و توسعه و ایجاد زیر ساختار مالی صورت گرفته است.تعاونی ها در این کشور در اوایل دهه ۱۹۰۰ و عمدتاً در جهت حمایت از حقوق روستاییان در برابر استثمار، واسطه ها و نیز رفع مشکل بدهی های کارکنان دولتی پا به عرصه وجود گذاشتند / اولین تعاونی اعتبار و پس انداز، در سال ۱۹۲۲ تحت قانون شرکت های تعاونی مصوب همان سال تشکیل شد و به ثبت رسید. این قانون تا سال ۱۹۹۳ پا برجا بود / اما در این سال قانون جدیدی به تصویب رسید که هنوز هم وجود دارد/ تعاونی ها در مالزی، در بخش های مختلف اقتصادی نظیر اعتبار و بانکداری، کشاورزی و ماهیگیری، ساخت و ساز، حمل و نقل، مصرف، صنایع، خدمات و مسکن فعالیت می کنند. در سال ۲۰۰۲ تعداد ۴۳۲۰ تعاونی غیر کشاورزی با مجموع ۵/۰۲ میلیون نفر عضو، سرمایه سهامی برابر با ۴/۴۰ میلیارد رینگیت و کل دارایی معادل ۱۹ میلیارد رینگیت به ثبت رسیده اند / این نرخ رشد در طی سالیان متمادی ثابت بوده است.بر اساس قانون سال ۱۹۹۳ مالزی ، تعاونی ها به سه دسته اولیه، ثانویه و تعاونی های نوع سوم تفکیک شده اند که به عنوان سازمان متولی و نماینده کل نهضت تعاون در سراسر کشور مالزی است .سازمان ملی تعاونی های مالزی،(ANGKASA) از جمله تعاونی های دسته سوم است / این سازمان نه تنها نماینده تعاونی ها در داخل بلکه حافظ منافع تعاونی های مالزی در سطح بین المللی بوده و عضو اتحادیه بین المللی تعاون نیز است.از جمله انواع موفق تعاونی ها در مالزی، تعاونی های آموزشگاهی است که بیش از ۴ هزار و ۵۰۰ تعاونی از این نوع در سراسر کشور فعال است و کودکان و نوجوانان بین ۱۲ تا ۱۶ سال اعضای آنها را تشکیل می دهند ●. نقش دولت مالزی در توسعه تعاونی ها تعاونی ها در مالزی نقش مهمی در اقتصاد ملی ایفا کرده و جایگاه آنها به عنوان یک بخش مهم در توسعه اقتصادی به خوبی از سوی دولت به رسمیت شناخته شده است / دولت مالزی، مسئول ترویج و توسعه تعاونی هاست. از نظر دولت نهضت تعاون محرک اولیه و یاریگر اصلی دولت در توسعه اقتصاد ملی است. ارتباط دولت با بخش تعاونی بسیار نزدیک بوده و در این جهت دولت تلاش می کند تا تمام موانع موجود در مسیر فعالیت و رشد تعاونی ها را حذف کند. دولت مالزی اعتقادی به کنترل یا دخالت در اداره امور تعاونی ها نداشته بلکه

معتقـد به ایجـاد محیطی حمـایتی و هـدایتی برای تعـاونی هـا از طریق اجرای سـیاست های مرتبط و در جهت خودگردانی آنهاست. بـدین ترتیب، تعاونی ها از اسـتقلال و آزادی عمل لازم برای فعالیت بـدون دخالت های نابجای دولتی بهره منـد هسـتند. جـدای از سیاسـت هـای حمـایتی دولت، تعـاونی هـا از مزایـا و معافیت های مالیاتی خاصـی برخوردارنـد/بـدین صورت که تا ۵ سـال نخست، تعاونی های تازه تأسیس از پرداخت مالیات معاف هستند/ البته تعاونی هایی که سرمایه اعضای آنها از ۷۵۰ هزار رینگیت بیشتر نباشد بطور کامل از معافیت مالیاتی برخوردار خواهنـد بود / دولت مالزی از سوی دیگر در جهت آموزش و پرورش تعاونی ها ، گام های مثبتی برداشـته و با تأسیس کالج تعاون مالزی در سال ۱۹۵۶ ، در جهت افزایش دانش و آگـاهی تعـاونی هـا تلاش کرده است. در سال ۲۰۰۲ سیاست ملی تعاون از سوی دولت به تصویب رسید و از سال ۲۰۰۴، سیاست ملی تعاون به مرحله اجرا گذاشته شد / در این سیاست، بخش تعاون به عنوان بخش رسمی در کنار بخش های دولتی و خصوصی در توسعه اقتصاد ملی شناسایی شده است / این سیاست دو هدف کوتاه مدت و بلندمدت را دنبال می کند / هدف کوتاه مدت آن افزایش آگاهی و شناخت عامه مردم درباره ماهیت و فرهنگ تعاون و اهـداف بلندمدت آن رقابتی کردن تعاونی ها با هدف فقرزدایی، اشـتغالزایی، ایجاد فرصت های تجاری و بالاـ بردن سـطح زنـدگی مردم بر اسـاس اصول تعـاون وهمچنین تبیین نقش دولت در تنظیم و اجرای قـانون تعـاون است. تنگناها و مشـکلات موجود از دیدگاه این سـیاست عبارتند از بسیج سرمایه های اندك واعضای فعال، ضعف شبکه سازی، انسجام و مدیریت داوطلبـانه، انحراف از اهـداف اصـلی تشـکیل تعاونی و چالش های زیست محیطی برای حفظ ایـدئولوژی تعاون / از جمله مباحث و موضوعات مورد توجه این سیاست، عدم توانایی برای تأمین سرمایه کافی جهت توسعه و رقابت، فقدان افراد حرفه ای برای مدیریت تعاونی ها و انحراف از ایـدئولوژی تعاونی است. سـیاست ملی تعاون، راهبردهای خاصـی را برای ترویـج و توسـعه تعاون در مالزی ترسـیم کرده است. برای تحقق این هـدف تعاونی ها دیگر به فعالیت های رایـج قبلی با جمع آوری سـرمایه های انـدك و مـدیریت نامنـاسب آن محـدود نمی شونـد، بلکه قـدم در عرصه فعـالیت های جدیـد تجاری گـذارده انـد .بسترها و زمینه های مهم تحقق این هـدف، عبارتنـد از: الف) دولت علاوه بر ایفای نقش قانونگذاری، تشـکیل و توسـعه تعاونی ها را در بخش های خاصـی از اقتصاد ترویج می کند. ب) هیچگونه تمایزی از نظر قومی، مذهبی، سیاسـی و جنسـیتی در توسعه نهاد تعاون نباید وجود داشته باشد. ج) نیاز به سرمایه باید از طریق بسیج پس اندازها و سهام حق عضویت اعضا، دریافت وام و مساعدت های مالی دولت و دیگر تشکل ها تأمین شود. د) ارتقای تعاون و همکاری بین تعاونی ها و سایر تشـکل ها که به طور دو جانبه به نفع طرفین خواهد بود. هـ) تشویق مشارکت فعال زنان به ویژه در زمینه مدیریت و رهبری تعاونی ها و) نهضت تعاون باید از سیاست کنونی دولت مبنی بر بهره گیری از تجارت الکترونیکی اسـتفاده کنـد. ز) تشـکل اصـلی نهضت تعاون باید نقش مسئولانه ای در ارائه خدمات کارآمد برای توسـعه همه جـانبه تعـاونی ها ایفا کنـد. یکی از ابتکارات پیش بینی شـده در راهبرد سـیاست ملی تعاون، ایجاد شورای ملی مشورتی تعاون است که ریاست آن را وزیر تعاون و نمایندگانی از بخش دولتی و تعاونی عهده دار هسـتند. این شورا به عنوان محفلی برای بحث و رسـیدن به اجماع در زمینه موضوعات مربوط به توسعه تعاون عمل خواهد کرد تا برنامه ریزی کارآی چنین ساز و کاری با مقررات موجود در قـانون شـرکت هـای تعـاونی تسـهیل شود. سـیاست ملی تعـاون، همچنین نیاز تعاونی ها برای تـدوین راهکارهایی جهت رویارویی با رقابت موجود در نظام بازار آزاد را مشـخص کرده است / این نیازها شامل نیاز به انجام تحقیقات در زمینه رفع خواسـته هـای اعضا و بهبود مسـتمر کیفیت کالاها و خـدمات ارائه شـده از سوی تعاونی هاست.علاوه بر این، سـیاست های تشویقی در زمینه کـاهش مالیـات هـا و کمـک هـای مـالی به ذخـایر قانونی و سایر وجوه برای اعمال اصول تعاون برای تعاونی ها در نظر گرفته شـده است ●. انواع سازمـان هـای تعـاونی در مالزی وزارت توسـعه کارآفرینی و تعاون: این وزارتخانه در سال ۱۹۹۵ تأسیس شد. (پنج سال بعد از تأسـیس وزارت تعاون در ایران)این وزارتخانه حمایت و کمک های لازم برای کارآفرینان و مؤسـسات اقتصادی تعاونی و خصوصی را در راستای سیاست دولت در جهت ارتقای مشارکت بیشتر بخش تعاون و خصوصی در اقتصاد کشور ارائه می دهد و

سیاست گذاری لازم برای توسعه بخش تعاون را عهده دار است. پرورش و افزایش کارآفرینان ماهر، کارآمد، رقابتی، توسعه فرهنگ کارآفرینی بین شهروندان مالزیایی و توسعه بخش تعاون، ارتقای توان رقابتی تعاونی ها، رشد کمی و کیفی شرکت های تعاونی و تعمیق فرهنگ تعاون از جمله اهداف تشکیل وزارت توسعه کارآفرینی و تعاون به شمار می روند ●. سازمان توسعه تعاون مالزی سازمان توسعه تعاون مالزی یک شخصیت حقوقی با قانون مربوط به خود است که هیأت مدیره آن سیاست ها و روش های سازمان را تعیین می کند. این سازمان در برابر وزیر توسعه کارآفرینی و تعاون مسئول است. از جمله وظایف این سازمان عبارت است از ارتقا و توسعه تعاونی ها، کمک و راهنمایی تعاونی ها جهت تقویت توانمندی های اقتصادی و توسعه کارآیی و مدیریت حرفهای آنها، کمک به تعاونی ها جهت بسیج و مدیریت منابع موجود، فراهم آوردن امکان دسترسی بیشتر تعاونی ها به منابع تجاری و مدیریتی و در نهایت احیای مجدد تعاونی های غیر فعال. سازمان ملی تعاون مالزی (آنکاسا) سازمان ملی تعاون مالزی یا آنکاسا، یک سازمان فعال در سطح ملی و به عنوان سازمان اصلی متولی بخش تعاون در کشور است. دولت مالزی، آنکاسا را به عنوان تنها مرجع نماینده نهضت تعاون در سطح ملی و بین المللی به رسمیت می شناسد. آنکاسا در سال ۱۹۶۶ ، از سوی اولین کنگره تعاون مالزی تأسیس شده و در ماه مه ۱۹۷۱ بطور رسمی به ثبت رسید / آنکاسا همکاری تنگاتنگی با سازمان توسعه تعاون به عنوان سازمان ثبت شرکت های تعاونی و مرجع نظارتی بر امور تعاونی ها در کشور دارد. ایجاد هماهنگی و وحدت بین تعاونی های مالزی، انجام وظایف نمایندگی نهضت تعاون در سطوح ملی و بین المللی، اجرای برنامه های آموزشی و ترویج مفاهیم و اصول تعاون بین مردم مالزی و ارائه تسهیلات خدماتی و کمک به توسعه تعاونی های عضو اهداف آنکاسا محسوب می شوند.تا ژانویه سال ۲۰۰۵ ، کل اعضای آنکاسا بالغ بر ۳ هزار و ۳۱ تعاونی بوده است که در زمینههای مختلف نظیر کشاورزی، اعتبار و بانکداری، مسکن، ماهیگیری، حمل و نقل، بیمه، خدمات ،تولید و آموزش فعال بوده اند ●. کالج تعاون مالزی کالج تعاون مالزی در اول نوامبر سال ۱۹۵۶ با سرمایه گذاری صندوق رفاه و توسعه دولت تأسیس شد و در سال ۱۹۶۸ به عنوان یک شخصیت حقوقی آغاز به کار کرد / این کالج از ۲۷ مارس ۲۰۰۴ زیر نظر وزارت توسعه کارآفرینی و تعاون مالزی فعالیت می کند. رسالت کالج تعاون مالزی، تجهیز شرکت های تعاونی به دانش و انسجام بخشیدن به آنها از طریق آموزش کارآمد در راستای سیاست ملی تعاون و توسعه منابع انسانی کارآمد برای این بخش است. در راستای قانون تعاون سال ۱۹۶۸ و قانون اصلاح شده سال ،۱۹۹۰ کالج تعاون مالزی در راستای ارتقای سطح آموزش و پرورش نهضت تعاون و ارائه سایر خدمات مرتبط به این بخش فعالیت می کند. کالج تعاونی مالزی زیر نظر وزیر توسعه کارآفرینی و تعاون مالزی به عنوان رئیس کالج فعالیت میکند. همچنین مدیر کل سازمان توسعه تعاون مالزی، نماینده خزانه داری)وزارت دارایی (، ۴ نماینده از تعاونی های روستایی، ۴ نماینده از تعاونی های شهری، ۲ نماینده از وزارت توسعه کارآفرینی و تعاون، ۴ نماینده منصوب از سوی وزیر توسعه کارآفرینی و تعاون و مدیر کل کالج تعاون مالزی به عنوان دبیر کالج، در مجموع هیأت مدیره آن را تشکیل می دهند. مرکز اصلی این مؤسسه در سال ۱۹۵۶ در شهر کوآلالامپور تأسیس شد. دو شعبه کالج هم اکنون در شهرهای سباح و ساراداک به ترتیب از سال ۱۹۹۷ و ۱۹۹۸ مشغول به فعالیت هستند. بودجه عملیاتی کالج از صندوق آموزش تعاون تأمین می شود که بر اساس قانون تعاون مصوب سال ۱۹۹۳ دو درصد سود خالص تعاونی ها به این صندوق واریز میشود. همچنین بودجه لازم برای توسعه کالج توسط وزارت دارایی تأمین می شود ●. بانک تعاون روستایی بانک تعاون روستایی در سپتامبر ۱۹۵۴ و بر مبنای قانون تعاون مصوب سال ،۱۹۴۸ به دنبال گسترش نهضت تعاون در کشور مالزی تأسیس شد. به منظور تسهیل در جهت گسترش نهضت تعاون، تعاونی ها، بانک های مرتبط با خود را در جهت تأمین نیازهای مالی اعضا دایر کردند. در سال ۱۹۷۶ ، بانک تعاون روستایی با بحران مالی مواجه شده و در آستانه ورشکستگی و انحلال قرار گرفت. در این زمان دولت یک وام ۱۵۵ میلیون رینگیتی و در جهت احیای مجدد بانک اعطا کرد از سال ،۱۹۸۲ رفته رفته روند سوددهی بانک آغاز شد و از سال ۱۹۹۳ این بانک توانست به اعضای خود سود سهام پرداخت

کند. همچنین در سال ۲۰۰۱ وام اهـدایی دولت را به طور کامل بازپرداخت کند. از سال ۱۹۹۳ ، سیستم عملیات بانک تغییر کرده و این مرحله گـذار در سال ۲۰۰۲ بطور کامـل تکمیل شـد. از فوریه سال ۲۰۰۲ ، بانـک تعاون روسـتایی زیر نظر بانک مرکزی مالزی فعالیت می کند. تا ۳۱ دسامبر ۲۰۰۴ ، اعضای بانک در حـدود ۷۱۴ هزار و ۷۴۳ نفر با میزان سـرمایهای بالغ بر یک میلیارد و ۸۶۹ میلیون رینگیت بوده است. همچنین تعـداد شـرکت های تعاونی عضو بانک۱۱۷۲ تعاونی با ۷۸/۹ میلیون رینگیت سـهم سرمایه بوده است. در حـال حاضـر تعـداد کارکنـان این بانـک بالغ بر ۲ هزار و ۸۶۶ نفر و تعـداد شـعب فعـال آن در سراسـر کشـور ۱۰۳ شعبه است.وزارت توسعه کارآفرینی و تعاون مالزی و سازمان های تعاونی در این کشور به ویژه آنکاسا و کالج تعاون مالزی علاقه مندی زیادی به گسترش مناسبات تجاری و تبادل تجارب با بخش تعاون جمهوری اسـلامی ایران دارند. بر همین اساس با انعقاد تفاهمنامه همکاری مشترک و اعزام گروه های کارشناسی بین دو کشور زمینه بسیار مناسبی برای گسترش همکاری های طرفین در زمینه های تجاری،آموزشی و احداث مسکن به وجود آمده است که به خوبی می تواند مورد بهره برداری تعاونی های صادراتی قرار گیرد.

نقش رسانه در تقویت حرفه ای گری مدیریت در بخش تعاون

ش ارتباطـات و به ویژه رسـانه در تقویت حرفه ای گری مـدیریت در بخش تعـاون نوشـته : سـان جـای کامـار ورماروزنـامه نگـار و سردبیراتحادیه ملی تعاون هندوستانویراستار : سعید معادی

مقـدمه :ایجـاد چهره ای مطلوب از سازمـان بخشـی از فرآینـد ارتباطات نوین به شـمار می رود . هر تشـکیلات تجاری در این عصـر رقـابت آزاد ، به رشـد ، کامیابی و تسـلط بر بازارهای جهانی میل دارد . شک نیست که مـدیریت امروز بر کارآمـدی و فایـده رفتار حرفه ای در مواجه با فرصت ها ، محدودیت ها و تقاضاهای مطرح آگاه است ؛ منشی که مستلزم تعمق در راهبردهای اتخاذی نسبت به ارتباطات درون و برون سازمانی است . تعاونی ها در سراسر جهان گام های بلندی در حوزه های اقتصادی و اجتماعی برداشته اند . بـا این وجود ، عموماً بر این نکته که ارتباطات پاشـنه آشـیل سازمان تعاونی است اتفاق نظر وجود دارد : تعاونی ها به نسـبت سایر شرکت هـا معمولاً ـ نمی تواننـد دست آوردها ، وجوه متفاوت و نقاط قوت خود را برای دیگران به خوبی تبیین کننـد . آیا این یعنی که مـدیریت تعـاونی در فهم اهمیت ارتباطات در توفیق سازمان عاجز است و حرفه ای عمل نمی کنـد ؟ چگونه مـدیریت توانمنـد و حرفه ای شده تعاون می تواند از طریق ارتباطات به افزایش توان رقابت پذیری سازمان خود ضـمن ایجاد چهره ای مطلوب از آن در حوزه بازارهـای اقتصـادی کمـک کنـد ؟بـا این چشم انـداز ، در این جـا بر آنیم به کشف کارکردهـای ارتباطات با محوریت رسانه بپردازیم .حرفه ای گری و ارتباطـات :حرفه ای گری از پدیـده هـای مـدرنیته (نوین سـازی) به شـمار می رود . مـدیر برای آن که بتوانـد در این عصـر رقابتی نوین سازمان خود را در مسیر صـحیح هدایت کند باید به مهارت ها ، توانمندی ها و رفتارهای ویژه ای ملبس باشـد . توفیق سازمـان در حرفه ای عمـل کردن مـدیریت است . معیار حرفه ای گری مـدیریت درک نکات باریک و زوایای مختلف ارتباطات به عنوان ابزار رسیدن به اهداف توسعه ای و پروژه ای است . اگر مدیر بتواند از ابزارهای ارتباطاتی به نحوی حرفه ای اسـتفاده کنـد ، روابـط موثر بـا گروه هـدف برقرار می شود . ارتباطـات سازمان را در پیشبرد دسـتورالعمل های خود ، انتشار پیام هایش ، رسـیدن به اهـداف اقتصادی و اجتماعی و نیز ایجاد چهره ای مطلوب از خود توانمند می سازد .امروز ، پویایی سازمان بسـته به آن است که مـدیران مطلع بر اهمیت ارتباطـات بر جنبه های مختلف این پدیـده از قبیل روابط عمومی ، رسانه ، روزنامه نگاری ، تبلیغات ، بازاریابی و وب سایت ها مسلط باشـند . این که مـدیران بتوانند با تمسک به این ابزارها از طرفی با مدیریت کلان ارتباط برقرار کنند و از طرف دیگر به ارتقای سطح مدیریت حرفه ای و درک فایده ارتباطات در زمینه برنامه ریزی راهبردی بپردازند نشان دهنـده حـد نخبگی آنـان است .ارتباطـات و تعـاونی هـا :نفوذ و فشـار اقتصـاد رقـابتی چـالش هـای متفاوتی را پیش روی تعاونی ها گذاشـته است . بـا وجود این فضـا ، ایـده تعـاون هنوز هم به عنوان روشـی موثر برای حل مشـکلات اقتصادی اجتماعی عصـر نوین

مطرح است . تنوع در تعاونی ها در عرصه های مختلف فعالیت های اقتصادی و اجتماعی بدین جهت شاخصی برجسته محسوب می شود . در حقیقت تعاونی ها ضمن حفظ هویت به نحوی منطقی به تلفیق ارزش ها و اهداف اقتصادی و اجتماعی می پردازند .تعاونی ها بی آنکه اصول و ارزش های خود را زیر پا بگذارند در خدمت جامعه قرار می گیرند . آنان باید مدرن ، موثر و سود آور شوند . با توجه به گستردگی بی سابقه حوزه فعالیت ، مدیریت بخش تعاون باید خود را با راهبردهای حرفه ای ارتباطات که موجب برتری تعاونی نسبت به سایر انواع شرکت می شود تجهیز کند . ارتقا سطح حرفه ای گری مدیریت بخش می تواند موجب عرضه ایده تعاون به عنوان پاسخی به تقاضاهای عصر حاضر باشد و این تنها در صورتی قابل تحقق است که مدیریت نسبت به موضوع ارتباطات حساس باشد .مدیریت ملبس به رفتار حرفه ای در حوزه ارتباطات نه تنها به اشاعه ایده تعاون در بین توده های مردم کمک می کند که در گسترش این ایده در بین سایر انواع شرکت که بر توانایی تعاون آگاه نیستند نیز اثرگذار خواهد بود .یک تحلیل بی طرف در باب روندهای ارتباطات در حوزه قاره آسیا نشان می دهد که هنوز هم از ارتباطات به نحوی موثر برای حرفه ای عمل کردن مدیریت تعاونی ها بهره برده نمی شود که به عنوان نتیجه می توان چنین استنتاج کرد که نیمرخ بخش تعاون در این حوزه ضعیف است .در یک چشم انداز مشابه ، مدیریت تعاونی ها در ایالات متحده ، بریتانیا و اروپا سال ها است که به اهمیت و اولویت ارتباطات به دلیل آن که در مقیاس گسترده به عملیات تجاری می پردازند ، پی برده اند . در حوزه آسیا ، محیط اقتصادی ، اجتماعی و فرهنگی متفاوت است صرفاً برای تعاونی نقشی تکمیلی ، توسعه ای و محدود قائل می شوند . در این حوزه می توان به عوامل ذیل به عنوان عوامل بازدارنده مدیریت در زمینه اتخاذ رفتاری حرفه ای در حوزه ارتباطات اشاره کرد .- سیاست زدگی مفرط تعاونی ها که مدیریت را از اشاعه ایده هایش از طریق ارتباطات باز می دارد .- پراکندگی منابع به دلیل فقدان راهبردهای موثر ارتباطاتی برای تجمیع و تجهیز منابع .- کمبود کادر مسلط و آموزش دیده در زمینه ارتباطات برای عملیاتی کردن راهبردهای ارتباطاتی و به منصه ظهور رساندن آن ها .- عدم توانایی درک راهبردهای ارتباطاتی درون و برون سازمانی با محوریت رسانه و روابط عمومی در جهت عملیاتی کردن اهداف سازمان .- فقدان راهبردهای شاخص ارتباطاتی در زمینه مقاصد تجاری .- فقدان راهبرد در باب ارتباطات بین المللی با سایر سازمان ها به طوری که ماحصل این قبیل همکاری ها ممکن است مورد دستکاری و جعل واقع شود .تجربه ای هندی :گستره و دست آورده های تعاونی ها در هندوستان :جنبش تعاون گسترده ترین جنبش در جهان است . در هندوستان ۵۰۰ هزار تعاونی با ۲۳۰ میلیون عضو وجود دارد . و این دست آوردی بس بزرگ است که ۱۰۰ درصد روستائیان هندوستان تحت پوشش شبکه تعاونی ها قرار دارند . سهم تعاونی های اعتبار کشاورزی ۴۰ درصد ارقام فوق است .تعاونی های لبنی هندوستان در زمینه تولید و توزیع شیر انقلاب ایجاد کرده اند و حتی به رقابت با شرکت های معروف بین المللی و شرکت های چند ملیتی فعال در این زمینه پرداخته اند " . آمول " نامی معروف در میان تعاونی های لبنی است . به لطف همین تعاونی های لبنی ، هندوستان بزرگ ترین تولید کننده شیر جهان است . تعاونی های هندوستان در باب تولید منسوجات دست بافت و نخ پنبه ای از سابقه ای طولانی برخوردارند و به ترتیب ۵۵ درصد و ۱۷ درصد کل تولید کشور را در اختیار دارند . همچنین در زمینه تولید کودهای نیتروژن و فسفات دو تعاونی IEFCO و KRIBHCO به اتفاق ۲۰ درصد کل تولید کشور را عهده دار هستند . ۳۰ درصد توزیع کود کشور را تعاونی ها انجام می دهند . در سطح روستا ، مثال های متعددی از تعاونی های را می توان آورد که در ارتقای سطح زندگی عموم مردم زحمات بسیاری کشیده اند .حرفه ای شدن مدیریت :تقویت حرفه ای گری مدیریت در بخش تعاون هندوستان حوزه ای است که مغفول واقع شده است علیرغم آن که تعاونی ها در این کشور گام هایی بلند برداشته اند . اما در برخی زمینه ها نتایج مثبت و امیدوار کننده هستند ، شاید دلیل آن به استقلال و شخصیت خود مختار خود تعاونی ها برگردد که با برنامه ریزی دقیق بر روی منابع انسانی به توسعه و تقویت اساس سازمان خود پرداخته اند . در کل رشد حرفه ای گری در بخش با موانع جدی رو به رو است چرا که اساساً این رهبران سیاسی هستند که سازمان

های تعاونی را اداره می کنند ؛ رهبرانی که از ارتقای راهبردهای اجرایی در حوزه ارتباطات که موجب رشد بخش تعاون است ، مشعوف نمی گردند . در غیاب یک نظام کارآمد و علمی فراگیر آموزشی باید شاهد رشد سیاست گذاری های خطرناک فردی در راستای حفظ منافع خاص باشیم . آثار رویکرد ویژه مدیریت نسبت به برنامه های آموزش حرفه ای قابل رویت است هم چنان که آثار خلاء ناشی از این برنامه ها نیز به وضوح مشهود است .نقش رسانه :امروز رسانه به عنوان راهکاری موثر در زمینه ارتباطات و بخش اعظم راهبرد ارتباطات برون سازمانی مطرح است . مدیریت در تمامی سازمان ها به اتخاذ رفتار حرفه ای در باب راهبردهای موثر رسانه ای واقف است و نقش رسانه را در انتشار موثر دست آوردهای سازمان و نحوه فعالیت آن پذیرفته است . در این راستا راهبرد رسانه یکپارچه بیشتر مقرون به صرفه می نماید . لذا لازم است در بخش تعاون به راهبردهای رسانه ای برای مطمئن شدن از تداوم توسعه به خوبی پرداخته شود . کوشش ها باید در جهت حصول اطمینان از این نکته باشد که از طریق رسانه نسبت به موضوع تعاونی آگاهی خوبی در جامعه ایجاد شده است .روندهای رسانه ای در بخش تعاون هندوستان :با مطالعه در باب روندهای رسانه ای در بخش تعاون هندوستان به این نکته پی بردیم که رسانه به نحوی مطلوب به دست آوردهای این بخش از اقتصاد کشور نپرداخته است که عامل اصلی آن را باید در رفتار غیر حرفه ای مدیریت تعاونی ها در مقابل رسانه جستجو کرد به استثنای مواردی معدود که با صرف حداقل منابع مالی نیم رخ رسانه ای مطلوبی از خود ایجاد کرده اند که از آن جمله می توان به مثال های موفقی چون شرکت های تعاونی KRIBHCO ، IFFCO و AMUL و غیره اشاره کرد . علی ایحال ، در دیگر موارد با توجه به محدودیت در منابع و زیر ساخت ها نشانی از تمایل مدیریت در به خدمت گرفتن جدی رسانه دیده نشد . توسعه نگرش منفی نسبت به بخش تعاون در هندوستان ناشی از رفتار غیر حرفه ای در مقابل رسانه است . حال اجازه دهید به روندهای اصلی در این باب بپردازیم .غافل ماندن از موفقیت ها :هم چنان که در بالا بحث شد ، بخش تعاون هندوستان به توفیقات متعددی نائل آمده است . اتحادیه ملی تعاون هندوستان و برنامه برای آموزش تعاون کارهای برجسته ای در مناطق روستایی صورت داده اند . گروه زنان خودیار که توسط NCUI ترویج یافته است نه تنها در باب توانمند سازی زنان که در معرفی روش های ابتکاری به آنان برای پیشبرد و رهبری امور نیز حضور دارد . در حال حاضر ، جریان غالب رسانه ای در هندوستان چندان اهمیتی برای موفقیت های بخش تعاون قائل نیست . رسانه های تخصصی بخش تعاون و از جمله روزنامه های فعال در این بخش (که معمولاً خود تعاونی هستند) نسبت به توفیقات صورت گرفته در بخش و انعکاس آن ها حساس هستند اما بدون لحاظ نظرات کارشناسی و تحلیل حرفه ای وقایع صرفاً به اعلام نتایج حاصله می پردازند . جهد ، رنج و روحیه والایی که توده های تعاون گر در حاصل آمدن این توفیقات مصرف کرده اند به فراموشی سپرده شده است و صرفاً بر آمار و ارقام خشک که ممکن نیست جدیت شگفت انگیزی را که در پشت این توفیقات نهان است به نمایش بگذارد ، تکیه شده است .مدیریت بخش تعاون باید نسبت به پیش گرفتن رفتاری حرفه ای برای برجسته سازی این توفیقات از حساسیت برخوردار باشد . در حال حاضر حتی سازمان های موفق تعاونی تجاری فاقد راهبردهای موثر ارتباطاتی در معرفی توفیقات خود هستند . باید تلاش ها در راستای برجسته سازی توفیقات تعاونی های تجاری از زوایای مختلف و در مقایسه با موفقیت های سایر انواع شرکت ها و نشان دادن تاثیرات متفاوت کارهای تعاونی صورت گیرد . برای مثال " AMUL " تعاونی است که در بخش تولید شیر نقشی برجسته بازی می کند و می تواند با مقایسه تلاش های خود با کارهایی که در بخش خصوصی صورت گرفته است به معرفی ویژگی های خود بپردازد . سازمان های اطلاعات رسانی باید مداوماً کامیابی های بخش تعاون را نشان دهند ؛ امری که هم اکنون شاهد فقدان آن هستیم : اتخاذ راهبردی حرفه ای – تهاجمی برای دفاع از کارهایی که در بخش تعاون صورت می گیرد و می تواند در برجسته کردن برخی از عوامل ذیل موثر باشد :-

تعاونی ها در مقایسه با سایر انواع شرکت از مزیت های ساختاری منحصر به فردی برخوردارند چرا که این اعضای تعاونی هستند که آن را تشکیل می دهند ، اعضایی که بر اجبارات اجتماعی خود و لزوم سعی مضاعف در رفع آن ها به خوبی آگاه هستند .-

تعاونی ها در فقرزدایی ، حفظ محیط زیست ، اشتغالزایی و انجام کارهای برجسته در توسعه اجتماعی کمک می کنند .- تعاونی ها در کاهش هزینه راه حل های مشکلات مصرف کنندگان موثر هستند . تعاونی های مسکن به نسبت موسسات مشابه خصوصی ۲۰ تا ۲۵ درصد کمتر برای ساخت و تحویل هر واحد مسکونی هزینه می کنند .مدیریت بخش باید با اتخاذ راهبردهای ابتکاری جریان غالب رسانه ای را در نیاز به تصویر کشیدن حرکت بخش تعاون و پویایی آن مجاب سازد .فراهم آوردن تسهیلات و کمک های لازم برای نمایندگان جریان غالب رسانه ای الزامی است روندی که فقدان آن در حال حاضر محسوس است .سردبیران روزنامه های تخصصی بخش تعاون برای نگاشتن توفیقات در این بخش باید تحت آموزش قرار گیرند و باید به عنوان مخبرینی که واقعیت های موجود را برای مدیریت بخش ترسیم می کنند و آنان را در مورد ارتقای صلاحیت های حرفه ای خود آگاه می سازند ، مد نظر قرار گیرند .همچنین مدیریت تعاون در راستای برجسته سازی موفقیت های بخش لازم است رفتاری حرفه ای در مقابل رسانه های الکترونیک پیشه کند ، اخیراً اتحادیه ملی تعاون هندوستان به حمایت مالی از برنامه "SUGANDH Mati:Re"در "Doordarshan" پرداخت ؛ برنامه ای که به خوبی دست آوردهای بخش تعاون را برجسته ساخت .همه تعاونی ها لازم است در فکر راه اندازی وب سایت برای ترسیم توفیقات خود باشند ؛ جایی که هر فردی می تواند به راحتی از موفقیت های شرکت اطلاع حاصل کند .روابط رسانه ای :روابط رسانه ای می تواند نقشی مهم در تقویت حرفه ای گری مدیریت تعاون ایفا کند چنان که مدیریت در اغلب سازمان ها نیز در پیشبرد سیاست رسانه ای فعال است . بخش تعاون هندوستان در موقعیتی است که باید برای جلب توجه رسانه ها به سختی کارکند ؛ رسانه ای که تشنه مضامینی چون سیاست و استخدام و مراسم بزرگداشت و محسور کننده و از این قبیل است. از این نظر تعاونی موضوعی خشک برای رسانه جلوه می کند که برای تلطیف آن پیش گرفتن اقدامات ذیل لازم است .- ارتباط با نمایندگان رسانه ها نباید تنها به زمان برگزاری کنفرانس ها و سمینارها محدود گردد . لازم است رسانه به صورت مداوم و از طریق ساز وکاری مشخص در جریان امور مختلف بخش تعاون باشد . وجود ارتباطات غیر رسمی با رسانه ها الزامی است . روابط قوی رسانه ای از سوء تفاهمات و ترسیم چهره ای زشت از بخش ممانعت می کند . در گذشته ، بخش بانکداری تعاونی بدلیل خلاء در این زمینه لطمات شدیدی دیده است که به عنوان نمونه می توان به رسوایی " Mudhavpura "اشاره کرد که با بزرگ نمایی آن در رسانه ها مجموعه بخش تعاون کشور زیر سوال رفت . اگر روابط عمومی بخش با نمایندگان رسانه ها رابطه نزدیک تری برقرار کرده بود این اتفاق نمی افتاد یا حداقل چنین پر رنگ نمی شد . اگر پس از وقوع چنین قضایایی کنفرانسی مطبوعاتی برگزار شود به تنویر افکار عمومی و روشن سازی بسیاری از مسائلی منتهی می گردد که ممکن است چهره بخش را مخدوش سازند .- پرسنل روابط عمومی لازم است برای برقراری روابط محکم رسانه ای ، روانشناسی رسانه را بداند . تعامل فزاینده آنان و رسانه فرصت اشراف بیشتر بر این هنر را فراهم می آورد ؛ مسئله ای که فقدان آن در حال حاضر احساس می شود . بر اساس اشراف به دانش روانشناسی رسانه است که روابط عمومی قادر می شود اعتماد مدیریت را برای رو در رو شدن با مطبوعات جلب کند . در حال حاضر مدیریت برای برقراری چنین رابطه ای در تردید است که خود اصولاً با حرفه ای گری در تضاد است . پرسنل روابط عمومی هم باید در جریان آخرین روندهای بخش باشند و هم امکانات سازمان را برای پاسخگویی لازم به آن ها بسنجند . اگر اطلاعات ، حقایق و آمار به صورت تحلیلی و دقیق تقدیم مدیریت گردد به نشر قوی و تقویت موضع سازمان می انجامد .- مدیریت باید در برگزاری کنفرانس های رسانه ای سالیانه رفتاری حرفه ای پیش گیرد ؛ کنفرانس هایی که در طی آن ها نمایندگان رسانه و مدیران شرکت از دل نگرانی های همدیگر مطلع شوند و به تسهیم تجربیات خود بپردازند . اتحادیه ملی تعاون هندوستان در سال های اخیر روندی را در راستای برقراری روابط قوی رسانه ای ترتیب داده است . کارگاهی کشوری در راستای تقویت رابطه رسانه ها و بخش تعاون برگزار شد که هم زمینه ای مناسب را برای بیان نقطه نظرات نمایندگان رسانه ها نسبت به بخش تعاون فراهم آورد و هم پرسنل روابط عمومی توانستند در باب ارتباط با

رسانه ها به طرح عقایـد خود بپردازند و بر دانش خود بیافزایند . بی شک مدیریت و رهبری بخش نسبت به اهمیت در پیش گرفتن رفتـاری حرفه ای در روابط با رسانه آگاه شـده است .تعاونی ها در شـرایط اقتصاد و رسانه آزاد :امروز مـدیریت هر بخش و سازمان حرفه ای مایل است از رسانه در جهت تشـکیل افکار عمومی له سیاست ها و برنامه های خود استفاده کند . سازمان ها و بخش های مختلف به این درک فراگیر نائل شـده اند که بقا در اقتصاد رقابتی مسـتلزم داشـتن راهبردی قوی در حوزه ارتباطات است . رسانه ها به این درک نائل آمـده انـد که بخش تعاون به طور طبیعی از پشتیبانی افکار عمومی برخوردار است به ویژه که در مناطق روسـتایی حضوری پر رنگ دارد . افکار عمومی به خوبی براین نکته آگاه است که بخش تعاون به دلیل کمبود ساختارهای رقابتی در شـرایط اقتصاد آزاد صـدمات جـدی متحمل خواهـد شد و بخش تعاون نیز به اجبار باید در این زمینه به تقویت خویش بپردازد به طوری که رسـانه نیز در ارائه تصویری قوی از آن در شـرایط بـازار آزاد رقـابتی دست پری داشـته باشـد .مـدیریت تعـاون بایـد بر روی اهمیت عوامـل ذیـل که می تواننـد به تقویت حرفه ای گری بخش از طریق رسـانه بیانجامـد حساب باز کنـد . در این باب ، بایـد به تـدوین راهبردهای قوی دست یازید به نحوی که دست رسانه در ترسیم تصویری قوی از تعاون خالی نباشد .- جریان غالب رسانه ای باید فرصت های زندگی از طریق تعاونی را برجسـته سازد این یک حقیقت است که با توجه به شکست های متعدد بخش دولتی و قیـد و بنـدهایی که بخش خصوصـی بـا آن دست به گریبـان است ، تعـاونی به عنوان راه حـل مشـکلات اقتصادی – اجتماعی در محافل گوناگون مورد بحث و نقـد قرار می گیرد .- هر جا که تعاونی ها درصدد حرفه ای عمل کردن بر می آیند ، هر جا که درصـدد یـافتن راهکارهای موثر برای کاهش هزینه ها بر می آینـد ، و هر جا که در زمینه ارتقا سـطح تکنولوژی تلاش و ارزش افزوده ایجاد می کنند و غیره ، جریان غالب رسانه ای باید آن را برجسته سازد .- حضور نمایندگان جریان غالب رسانه ای در ساختارهـای مشورتی برای تصـمیم سـازی در بخش تعـاون می توانـد آنـان را نسبت به هویت این بخش و نیـاز به حفظ آن در جریان تحولات اقتصادی حساس سازد و در عین حال آنان را نسبت به پیچیدگی های موجود در تعاونی ها آگاه نماید .-
مدیریت تعاون باید راهبرد رسانه ای خود را بر حسب بخشی که رسانه در آن فعال است تدوین کند . روزنامه های تخصصی بخش تعـاون بایـد دست آوردهـای جاری در بخش را در مقابل آثار منفی ناشـی از تغییرات در اقتصاد پوشـش دهنـد و بر جسته سازنـد . همیشه بخش تعاون و راه هایی که ممکن است خود را با تحولات اقتصادی وفق دهد باید به خوبی تبیین گردند .- نمایش از این قرار است که رسـانه های قوی بایـد نه تنها بر پویایی بخش تعاون تاکیـد کننـد که چالش های پیش روی آن را نیز به نمایش بگذارنـد . معرفی نیمرخ بخش بـا تمسـک به روش هـای حرفه ای در مقابل آثار منفی تغییرات نتیجه بخش است .- جامعه رسانه ها جامعه ای ناشـناخته است که مـدیریت تعاون آن را بایـد کشف کنـد . برنامه بایـد به نحوی طراحی گردد که صـدای توده هـای درگیر در توسـعه تعـاون به وضـوح شـنیده شـود . رابطه جـامعه رسـانه ای و مردم رابطه ای دو سـویه است . توده هـای مردمی پشـتوانه جـامعه رسـانه ای هسـتند و جامعه رسانه ای با گزارشات مثبت خود از فعالیت های مردمی در قالب تعاونی ها در اقصا نقاط دور افتاده به توسـعه تعاونی کمک می کند .فقدان یک سـیاست قوی در باب توسـعه منابع انسانی :- پیکره روابط عمومی در بخش تعاون هندوستان پیکره ای حرفه ای نیست . اگر مدیران روابط عمومی آموزش حرفه ای مناسب ببینند ، در شرایط متعارف شاهد تقویت حوزه ارتباطات در بخش خواهیم بود . آنان باید به عنوان بخشی مهم از راهبرد ارتباطی خود با رموز و پیچیدگی های رسانه ها آشـنا شونـد و آن ها را خوب بفهمند . فقدان رشـته های تحصـیلی ویژه آموزش روابط عمومی تعاونی و یا روزنامه نگاری تعـاونی محسوس است هم چنـان که خلاء ناشـی از محـدودیت فرصت های آموزشـی و نیز نامنظم بودن این فرصت ها را در مورد پرسـنل و نیز دبیران روابط عمومی شاهد هستیم . روزنامه نگاران تخصصـی بخش تعاون هنوز هم نیازمند توسـعه تربیتی و انضـباطی هسـتند که می تواند نقشـی پر رنگ در رشد حرفه ای گری رسانه تعاون ایفا کند . دبیری در بخش تعاون تنها زمانی می تواند وجه حرفه ای به خـود گیرد که روزنـامه نگـاری در این بخش از انضـباط و تربیت ویژه برخوردار باشـد . آموزش حرفه ای می توانـد در

تقویت حرفه ای گری روابط عمومی نقشی قوی ایفا کند .موسسه ملی مدیریت تعاون " vaikunth Mehta "که یک موسسه پیشرو آموزش تعاونی زیر نظر مستقیم اتحادیه ملی تعاون هندوستان است باید دوره های منظم آموزش کاربردی شش ماهه در زمینه روزنامه نگاری تخصصی بخش تعاون و وجوه مختلف روابط عمومی آن برای همه آنانی که در سطوح مختلف بخش مشغول فعالیت هستند ، ترتیب دهد . اتحادیه ملی تعاون هندوستان با همکاری سایر سازمان های تعاونی هراز گاهی کارگاه های آموزش دبیری روابط عمومی برای پرسنل روابط عمومی و دبیران تعاونی ها برگزار می کند .رهبران بخش تعاون کشور و مدیران سازمان های تعاونی نیازمند رسانه و روابط عمومی قوی با جهت گیری حرفه ای هستند به طوری که بتوانند راهبردهای ابتکاری ارتباطاتی را در راستای تقویت چهره تعاون و سازمان های ذیربط خود اجرا کنند . توجه به راهبردهای ابتکاری در حوزه ارتباطات کوتاه ترین راه ممکن برای رشد حرفه ای گری در سطح مدیریت تعاون است و در کشور هندوستان این بر عهده اتحادیه ملی تعاون به عنوان مهمترین جنبش تعاونی کشور است که به ارتباطات و رسانه به عنوان بخش زنده برنامه توسعه خود توجه کند . رسانه می تواند به رشد بخش تعاون ابعاد جدیدی ببخشد و در این زمینه نقشی مهم ایفا کند . اغلب تعاونی های فعال در مناطق دور افتاده و روستایی علیرغم این که در این حوزه ها کارهای سترگ فراخور توجه صورت می دهند دسترسی موثری به رسانه ها برای معرفی خود ندارند .نتیجه گیری :تجربه هندوستان به روشنی مبین این حقیقت است که رسانه به جد می تواند در تقویت حرفه ای عمل کردن مدیریت تعاون در حوزه کشورهای آسیایی ایفای نقش کند . بخش تعاون در این منطقه باید از رسانه به نحوی موثر بهره ببرد تا مورد غفلت و فراموشی قرار نگیرد . جنبش تعاونی هندوستان با توجه به دست آوردهای گسترده خود در حوزه های مختلف می تواند از رسانه برای نشان دادن چهره خود به وجهی شایسته استفاده کند و از این لحاظ برای سایر کشورهای حوزه آسیا و اقیانوسیه سرمشق گردد

چهره نوین تعاون

ترجمه: سعید معادی نوشته ایوان باربرینی- رئیس اتحادیه بین المللی تعاون: در راستای ترسیم " چهره ای نوین از تعاون " ابتدا باید کار را با درک مفهوم واژه " مدرنیته " و شناسایی عوامل موثر بر تعاونی ها آغاز کنیم .مدرنیته مفاهیم بسیاری را در بر می گیرد ، "زیگومونت بومان " در کتاب اخیر خود " مدرنیته سیال " چنین می نویسد که عنصر مشخص زندگی مدرن عبارت است از ایجاد تغییر در رابطه بین فضا و زمان . او چنین ادامه می دهد که مدرنیته سیال در اثر تکنیک جدید قدرت که سلاح اصلی آن عدم پایبندی و فرار است شکل می گیرد ، اصولی که نیروی محرکه آن قدرت ظاهری ، ناپایدار و غیر قابل اعتماد است .نهادهای اجتماعی ، به ویژه آن هایی که ریشه دوانیده اند به دیده موانعی که باید برداشته شوند نگریسته می شوند .در نتیجه نهادهای اجتماعی قوی که طی چند دهه اخیر شکل گرفته اند ، فرو می ریزندکه نمونه بارز آن روابط کارفرمایی است .همچون گذشته امروز نیز شاهد عدم امنیت شغلی هستیم با این تفاوت که نوع آن کاملاً فرق کرده است . به نحوی فزاینده ایده " منافع مشترک " به ایده ای گنگ بدل شده و تمامی قوای خود را از دست داده است . ترس، اضطراب و رنج به قوت امروزه تجربه می شوند . اما دلیل همه آنها معمولاً یک عامل نیست .تاثیرات این وضعیت در "سازمان " ظاهر می شود و آن را از توسعه اهدافش عاجز می سازد ، اعتماد سازی مشکل می گردد و همه در انجام تعهدات خود سست می شوند .فرار از مسئولیت و ضعف " هادیان جهانی سازی " را فرا گرفته است که می توان آن را از برخورد دولت های ملی با نیروهای چند ملیتی دید ؛ دولتهایی که در تلاش برای سرمایه گذاری جدید در کشور متبوع خویش اند و از این رو به رقابت با هم بر می خیزند " .آرگون آپادورایی " تعریف دیگری از مدرنیته ارائه می کند و می نویسدکه مدرنیته در زمان ما مرزها را در نور دیده و به همه جا سرایت کرده است . اما تجربه صورت گرفته از آن یک دست نیست و جنبه انفرادی دارد . به عبارتی هر کسی آن را جوری می فهمد و عامل شکاف ایجاد شده بین حال

و گذشته در همین جاست .وسایل الکترونیکی ارتباطات که سبک زندگی و نحوه ارتباط بین مردم را دگرگون کرده اند مهمترین عوامل ظهور این تحول هستند و در این میان این حوزه تخیل و تصور است که با تضعیف جنبه خصوصی و فردی برجسته ترین تغییرات را شاهد بوده است . در عصر مدرنیته ، تخیل و تصور الکترونیکی همراه با جمعیت عظیم مهاجر بی ریشه مسیر زندگی و فکر را تغییر داده است .امروزه مهاجرین از این که به تماشای فیلم هایی در باب موطن خود بروند و یا حوادث ورزشی را از طریق ماهواره ببینند لذت می برند ؛ برجسته سازی تصاویر متحرک که تماشاچیان بی ریشه آنها را می نگرند .حقایقی که زندگی اجتماعی ما را تحت تاثیر خود قرار داده است و این ایده را که دولت های ملی می توانند هنوز نقش کلیدی در توسعه ایفا کنند تضعیف می سازد .مدرنیته حاصل ارتباطات نزدیک فزاینده بین جهان و مناطق محلی با یکدیگر است و نمی توان آن را بدون لحاظ هیچ یک از این دو درک کرد .فرهنگ ها به طور مداوم ، نقل و انتقالات و مهاجرت های همیشگی ناشی از ارتباطات با همدیگر را تحمل و تجربه می کنند .در سطح اقتصاد اگر به دقت بنگریم اسباب تغییرات ساختاری از قبیل اصلاحات ریشه ای ، سرمایه گذاری های مولد، آزاد سازی بازارها ، ابتکارات ، فناوری و رقابت همه و همه ریشه در مدرنیته دارند . واقعیت این است که مدرنیته غالب شده است و یا حداقل به طوری موثر از نفوذ و سلطه نیروهای فشار (لابی) در زمینه انتخابات سیاسی ملت ها کاسته است و آن ها را تضعیف کرده است .در این زمینه ، قائل شدن جایگاه محوری برای شهروند عادی ، همکاری های فی ما بین شمال و جنوب و توجه به مسئولیت های دراز مدت در قبال محیط زیست و کره زمین از عوامل برجسته به شمار می آید .این موضوع ها توجه ما را به پیچیدگی های جهان مدرن و راهی جلب می کند که فرآیند های فرهنگی و اجتماعی را به فرآیندهای اقتصادی و تکنولوژیک و نیز جهان را به مناطق محلی پیوند می زند و بر این نکته تاکید می گذارد که آگاهی هر چه بیشتر در این باب به عنوان چراغ راهنما ما را در تدوین راهبردهای جدید رهنمون می سازد .اروپا به رشد مداوم خود علیرغم شرایط پیچیده ای که با آن دست به گریبان است ادامه می دهد. در هیچ نقطه دیگری از جهان با چنین تفاوت های عمیقی در بین کشورها روبه رو نیستیم .امروز بیش از هر زمان دیگر جهان با خطر اضمحلال قاره آفریقا از یک سو و از سوی دیگر بحران فزاینده خاورمیانه مواجه است . بار دیگر " صلح " به مقوله ای حساس و مهیج بدل شده است .در وهله اول این بر عهده سیاست است که با این قبیل مشکلات دست و پنجه نرم کند . با این وجود سازمان های اجتماعی نیز باید در این باب مشارکت نمایند . نهضت تعاون با به کارگیری منابع مناسبی که دارد می تواند به سهم خود در این زمینه ایفای نقش کند .جنبش تعاونی در باب غلبه بر بحران های جدی از تجربه ای غنی بهره می برد. این جنبش با اتکای به مشارکت فعال اعضایش در ایجاد شبکه ها و روابط اجتماعی از خلاقیت ، تمایل به رشد و تجارب کارآفرینی عمیقی برخوردار است .آشنا بودن با مشکلات دنیای امروز ، اعتقاد به آزادی و برابری اجتماعی ، مخالفت کردن با مسیر تحولات در صورت لزوم و پوشانیدن جامه واقعیت بر ایده ها از طریق ایجاد موسسه های تاثیر گذار توسط اعضای تعاونیها از راه های دمکراتیک همه و همه اصولی هستند که بر اساس آن ها جنبش تعاونی رشد نموده و اکنون در گوشه و کنار جهان دارای هشتصد میلیون عضو است .در حقیقت ، با تضعیف ایدئولوژی ها ارتباطات ، محور حقایق و پروژه های واقعی شده است . این موضوع بر حسی مشترک دلالت دارد دال بر اینکه وقتی تغییر یک حقیقت باشد دیگر دردناک نیست چرا که عمیقاً بر عادت ریشه دار قبلی تاثیر می گذارد و جای آن را می گیرد . مسئله ای که متضمن حرکت از اطمینان به بی اطمینانی است و این در ظاهر با خود تناقض می آورد که اولویت های اقتصادی ارجح هستند یا اولویت های اجتماعی ، دیدگاه های بلند مدت مقدم اند یا دیدگاه های کوتاه مدت .تمامی ساختارهای رسمی متاثر می شوند و این به سطوح مختلفی از بیهودگی و بی کفایتی می انجامد . گاهی تغییر به خلق رفتارهای غیر اخلاقی و متناقض با اصول تعاونی منتهی می شود ، وسوسه ای دال بر اینکه از منافع حاصل از ظرفیت های ایجاد شده توسط بازار و نیز روابط اجتماعی خاص بهره گیری شود . به همین دلیل باید قبل از هر تغییر زمینه فرهنگی آن آماده شود و این از طریق پذیرش اخلاق مسئولیت پذیری در سطح رهبری و تعهد به پروژه ها و شفاف

سازی میسر است .جنبش تعاونی فرصتی طلایی برای توسعه به شمار می آید چرا که جامعه مدرن به حرکت آن نیازمند است با این وجود این جنبش نیز برای رهایی از چنگال بخش های منسوخ ساختار ، سازمان، سیاست و نیز تصویر خود به شجاعت و طراحی روشن نیاز دارد " .دانیل کوته " که یک کانادایی سوسیالیستی است به این که اکنون زمان حقیقت گویی است و نیازمند شجاعت هستیم اشارت دارد . او سازمان موسسه را به کوهی یخی تشبیه می کند که قسمت پیدای آن همان آمار فروش ، منفعت ، سهم بازار و هزینه است و بخش پنهان در زیر آب آن را همانا رضایت پرسنل ، روحیه گروه ، رضایت مشتری ، ارزش ها ، اعتقادات ... و بالاخره قوانین نانوشته تشکیل می دهد .نتیجه آشکار این تحلیل تاکید موکد بر اهمیت بخش نا پیدا و در زیر آب دارد و این که در این زمینه به توجه نیاز است " .حس تعلق " نکته ای است که باید مورد عنایت مستمر باشد و " ارضا نشدن توام با خلاقیت " که به اعمال خود جوش می انجامد و زمینه ساز ایجاد جهانی بهتر برای همه است .در شرایط حاضر ، تعاون می تواند به نیاز برای آزادی ، امنیت ، مشارکت و اصلاح شرایط زندگی پاسخی مهم و پر محتوی باشد و این امر از طریق ایجاد طرحی قوی برای متحد کردن جنبش حول محور ارزش ها ، راهبردها و تجارب عملیاتی میسر است .تفسیر آزادی ، امنیت ، کارآفرینی و مشارکت که هر کدام بخشی از جنبش تعاون محسوب می شوند تمامی مطلب را ادا نمی کند هر چند اگر به نحو صحیح صورت گیرد می تواند به اصلاحات اقتصادی و تغییرات اجتماعی و فرهنگی مهم ریشه ای بیانجامد .برای روشن شدن بهتر مطلب به چند نکته مهم اشاره می کنیم .خطاب به تعاونگران :آزادی یعنی آزادی تشکیل بنگاه ، آزادی تشکیل جمعیت ، مسئولیت ، انسجام و اقتصاد باز و خلاق ، رشد حرفه ای ، استقلال و خود مختاری .امنیت یعنی وجود محیط مناسب مشارکت ، بهبود وضعیت آحاد فاقد مزیت ، احترام قائل شدن برای حقوق و مسئولیت های دیگران ، اعتماد سازی ، امنیت غذایی ، توسعه پایدار ، توانایی مقابله با انواع محرومیت های جدید ، امنیت شغلی و امنیت موسسه زاینده .روابط کارفرمایی یعنی فرهنگ موسسه ، اهمیت قائل شده برای شخص ، خلق و تسهیم دانش ، تولید و توزیع ثروت ، همکاری بین تعاونی ها و خلق شبکه های گسترده .و بیش از آن یعنی جانشینی مناسب برای کمک های مستقیم ، یعنی توسعه ، خلاقیت ، رشد و بزرگ شدن موسسه ها ، تشویق جوانان به ایجاد تعاونی و مشارکت در فائق آمدن بر عدم توزیع عادلانه ثروت در مناطق .مشارکت به این معنی است که گروه در تقسیم مسئولیت ها و امتیازات اجتماعی جدی باشد ، دموکراسی اقتصادی برقرار کند ، از طریق تعاون به ترویج توسعه پایدار بپردازد ، از طریق ترویج داوطلبانه تعلقات ، روابط اجتماعی را استوار سازد و با استفاده از روش های جدید کارگران را در مالکیت بنگاه ها شریک نماید .در روش تعاونی ، رابطه کارفرمایی رابطه ای دو سویه است که در کنار اصل مشارکت به خوبی آزادی و امنیت را منعکس می نمایند . رئوس تعریف شده شرکت و راهبردهای آن ؛ شرکتی که حول محور انسان بنا می گردد .در هر صورت ، موارد بر شمرده چون آجرهایی هستند که می توانند برای ایجاد تصویری مدرن از تعاون استفاده شوند چرا که با انتظارات و نیازهای اعضا و شهروندان هم خوانی دارند .ترسیم چهره ای مدرن از تعاون امکان پذیر است هر چند که نه آسان است و نه به سادگی می توان آن را قبولاند .واقعیت تعاون به لحاظ عمق و پیچیدگی آن کاملاً شناخته شده نیست . تعاون هم موسسه های بسیار کوچک را در بر می گیرد و هم شرکت هایی را با هزاران عضو و کارگر . در همه بخش های اقتصادی عضو دارد و در هر گوشه جهان می توان آن را یافت و به همین دلیل در بر گیری چنین طیفی گسترده از فعالیت ها و به دلیل شیوه کارکرد آن در جامعه مدرن ، مورد پرسش همبستگی است و در حالی که بسیاری بر این معتقدند که تعاون منبعی بسیار ارزشمند است ، برخی نیز بر این عقیده اند که نتایج حاصل آن از پتانسیل نا قابل آن نیز بسیار پائین تر است .این جا همان حوزه ای است که نیازمند توسعه است چرا که می تواند نیروی کمکی فوق العاده ای برای آن چه لازم است تغییر کند فراهم آورد و هویت تعاونی را تقویت کرد .این بر عهده ما است که پاسخی قانع کننده برای آنان فراهم آوریم – چه دوست ما بشوند و چه منتقد تعاون باقی مانند– آنانی که پرسش هایی مهم را مطرح می کند و آنانی که اقدامات صورت گرفته را مورد نقد قرار می دهند و عقیده خود را در باب آینده پیش روی جنبش تعاونی بیان می کنند .برای بسیاری هنوز هضم

این ایـده که شـرکت تعـاونی می توانـد نظیر هر موسـسه دیگری رقابتی عمل کنـد و اعضای آن رقبای جـدی همتایان خود در سایر موسـسه ها باشـند مشـکل است .امروز هنوز این واقعیت است که مفهوم تعاونی و مفهوم موسـسه همچون دو مفهوم کاملاً مجزای از هم لحـاظ شود .برخی بر این عقیـده انـد که وجود نقـاط مشترک فراوان بین تعاونی و اقتصاد مـدرن و به ویژه بین تعاونی و سـرمایه گـذاری مالی از ارزش های نظام تعاونی می کاهد .با این وجود هر گاه ما خود را از نقطه نظرات انتقادی که در آن ها اهداف مالی غلبه دارنـد محروم سـازیم به نظر می آیـد که در این کلیت که به تعـاونی به عنوان یـک موسـسه نیازمنـدیم و این که ابزارهای مالی لازمه توسعه تعاونی هستند به خطا رفته ایم .در این جا همیشه خطر پذیرش انواع دیگر موسسه وجود دارد و در صورت عملی شدن این مطلب دچار خطای راهبردی جـدی شده ایم . این مسـئله نیز همانند پذیرش سازمان غیر انتفاعی که در اصل اهداف و چگونگی عمل آن با تعاونی متفاوت است اشـتباه است .سازگاری اهـداف اولیه با اهـداف امروز ارزش است اما اغلب به مرور زمان و نسل به نسل نو آوری و تجارب جدیـد را نیز شاهـد هستیم " . جنبش " یعنی نوآوری . هیچکس نمی توانـد ترس فلـج کننـده از نوآوری و چشم پوشـی کردن از ایجـاد تطـابق بین ارزش هـای تعـاونی و راهـبرد رقـابت را تـوجیه کنـد .در بسـیاری از موارد ، توانـایی ترویج تغییرات ریشه ای که در اثر انسـجام درون تعـاونی و ارتبـاط نزدیـک بین اعضا و کارگران در سازمان تعاونی جای خود را پیـدا می کند ، امکان عبور از بحران ها، برگشت به راه توسعه و در برخی مواقع کسب نتایج شـگفت انگیز را فراهم می آورد .با این وجود ، این قضـیه عمومیت نـدارد . در برخی مواقع تغییرات راه غلط را در پیش می گیرنـد . تجارب در بسـیاری از نقاط جهان وجود چنین اشتباهاتی را تائیـد می کنند . مدیریت زمانی که در ایجاد تعادل بین اقتصاد و انسـجام توفیق نمی یابد در گرفتن نتیجه برای مثال در بـاب تحقق اصول تعـاونی شـرکت نیز دچار اشـتباه می گردد .به همین دلیل نوع ارزیابی پروژه های گذشـته که پایه ای برای شـکل گیری موقعیت فعلی جنبش تعاونی محسوب می شود لازم است تغییر کنـد . لازمه شـکل گیری تصویری مدرن از تعاونی آشـنایی با مشکلات امروز و گذشته جنبش متناسب با نام آن است .شهرت که برای همه سازمان ها از اهمیت برخوردار است در باب تعاونی و به ویژه در زمینه ایجـاد تفـاوت بـا دیگر انواع شـرکت معنی خاص می دهـد .تعاونی که قـدمتی در حـدود ۲۰۰ سـال دارد به عنوان راهکاری برای تشکیل دمکراتیک شرکت توسط گروه های مردمی پا به عرصه گذاشت . تعاونیها بخشی از اجتماعی هستند که در آن متولد شده اند و رشد کرده اند . تعاونی ها تحت تاثیر جامعه خود می باشـند و توسط آن هدایت می شوند . آن ها آئینه ویژگی های اساسـی جامعه هسـتند .در موقعیت های مختلف تعاونی ها باید قاطعانه از ارزش های خود در برابر حملات فرهنگ مسلط دفاع کننـد ، فرهنگی که همیشه در مقابل این ایـده که شـرکت ضـمن رقابتی بودن در بازار می تواند حول اصول دموکراتیک و با هدف ارائه خدمت به اعضای خود اداره گردد ، ایسـتاده است .در سال ۱۸۹۸ اقتصاد دان ایتالیایی چنین مـدعی شد که تعاونی ها نیز چون اقسام دیگر شـرکت ها هستند و لذا شایسته بذل توجهی ویژه نیستند . این ایده حدود ۶۰ سال بر جهان اقتصاد مستولی بود تا این که اقتصـاد دان آمریکایی به نام " بنجامین وارد " در سال ۱۹۵۸ تذکر داد : تفاوت اساسـی بین شرکت های سرمایه دار محور و تعاونی ها در اهداف آن ها است . هدف شرکت سرمایه دار محور (حداکثر سود دهی) است در حالی که تعاونی ها به دنبال (به حداکثر رسانـدن معـدل درآمـد آنـانی هسـتند که در شـرکت کـار می کننـد و یا از خـدمات آن منتفع می شونـد) .دومین تفاوت تعاونی با شرکت های مرسوم را می توان در – چه به لحاظ بار منفی یا بار مثبت لغت – تقویت وحـدت دانست . از همان ابتـدا برخی تعاونی هـا را به مثابه " جنبش " و یا " سیسـتمی " از شـرکت ها می دیدنـد که تصویری واحـد را به نمایش می گذاشـتند .به همین دلیل ، رفتار هر کـدام از تعاونی ها نه تنها نشان دهنـده مثبت یا منفی بودن خود آن تعاونی که منعکس کننده چهره سایر تعاونی ها نیز می باشـد .فراتر از آن ، تعـاونی ریشه دار است و از نقش اقتصـادی ، اجتمـاعی و اخلاقی برخـوردار است و شـکست آن در کـل نظـام تعاونی انعکاس جدی پیدا می کند .همان مشـکلی که از ابتدای پیدایش اولین تعاونی شاهد بوده ایم و قدمت آن به قضـیه " رشدال پیونرز "حـدود بیش از صـد و شـصت سال پیش بر می گردد .شـکست یـک فروشگاه تعاونی که ۲ سـال پیش از آن در منطقـه"

رشدال " باز شده بود به کل جنبش تعاونی ضربه زد . ده سال بعد زمانی که " پیونرزها " شرکت خود را راه اندازی کردند به واسطه همان تجربه شکست ده سال پیش و احتراز از عدم تداعی آن در اذهان تصمیم گرفتند نام آن را تعاونی نگذارند .گاهی از مواقع دلیل شکست تعاونی محافظه کاری های شخصی مدیران در اتخاذ راهبردهای لازم برای دفاع از شخصیت شرکت و ترسیم چهره ای شفاف و استوار از آن است .در سال های اخیر در زمینه اصول اولیه تعاونی شاهد عواقب جدی ناشی از ترویج و راه اندازی تعاون دولتی بوده ایم .قلمدادکردن تعاونی به عنوان وارث و جانشین نظام های منسوخ سوسیالیستی چهره آن را مخدوش وزیر سوال برده است . در آفریقا و اروپای شرقی تولد جنبش های جدید تعاونی مشکل شده است و این مشکل همچنان ادامه دارد .از طرفی ممکن است چهره تعاونی برای برجسته سازی توفیقات کارآفرینانه در اجتماع هزینه شود.همانند سازی تعاونی با شرکت سرمایه دار محور و تضعیف و مخدوش کردن شخصیت تعاونی خطر همیشگی و حال حاضر تعاون در طول ده ها سال پیشینه آن بوده است .تعاونی نیز مانند انواع دیگر تشکیلات ممکن نیست تشکیلاتی در حد کمال باشد چرا که ماده اصلی آن انسان با همه وجوه مثبت و محدودیت های طبیعی او نظیر هوش ، علاقه ، روحیه همکاری و رقابت و روابط با دیگران است .این که همیشه مشکلات وجود داشته اند و در آینده نیز اشکالاتی خواهد بود که هنوز حل نشده باشند واقعیتی است که ما باید آن را با آرامش بپذیریم .همیشه در زمینه ارتباطات ، رابطه درون گروهی به واسطه پیچیدگی ها و درگیریهای خاص آن از اولویت ویژه ای برخوردار بوده است و لازم است برای تسهیل و تقویت آن از ابزارهای جدید از قبیل فناوری جدید الکترونیکی بهره برد . علی ایحال ، هرگز نباید نفوذ رابطه انسان – انسان را فراموش کنیم یا دست کم بگیریم ، رابطه ای که هرگز جایگزین نمی شود . چنان که برای مثال در تعاونی های بزرگ کشاورزی در ایالات متحده به دلیل بعد مسافت اگر چنین رابطه ای وجود نداشته باشد باید منتظر تخریب ارتباطات درون گروهی باشیم .اغلب تمیز انواع تعاونی از یکدیگر و تعاونی ها با سایر انواع شرکت حتی برای اعضای خود تعاونی ها نیز چندان آسان نیست . حقیقتی که معمولاً این باور را که تعاونی ها در عمل موفق نشده اند و در مقایسه با سایر انواع شرکت ممیزه خاصی ندارند ، تقویت می کند . بنابر این تردیدی نیست که در راستای ایجاد تصویری روشن تر از تعاونی ، شرط اول فهم بهتر تعاونی و افزایش دانش در باب آن توسط اعضای خود تعاونی است .یکی از پیش داوری ها در باب تصویر تعاون ناشی از عملکرد تعاونی های غیر حقیقی است که باید با این پدیده با عزم راسخ از طریق برجسته کردن ویژگی ها و ارزش های ممیزه تعاونی های حقیقی مبارزه کرد .در عرصه رقابت جهانی با توجه به این که اغلب باید در زمان کوتاه و علیرغم وجود چالش های عمیق و خطرات فزاینده تصمیم گیری کرد ، کار روز به روز مشکل تر می شود .بزرگی اندازه شرکت که معمولاً در همه نقاط دنیا به عنوان مزیت در راستای کاهش هزینه ها و افزایش اثرات فعالیت های کارآفرینانه در قالب آن دیده می شود گاهی در باب تعاونی چهره ای منفی به خود می گیرد .در سایر موارد ، ترسیم چهره منفی از نوع فعالیت تعاونی به سیاست های خصمانه بر می گردد .که یا از عملکرد ضعیف اقتصادی نشات می گیرد و یا در اثر جبهه گیری فرهنگ اقتصادی لیبرال افراطی در زمینه قائل شدن هر گونه " مزیت " برای شرکت های تعاونی به ظهور می رسد .در برخی نقاط صرفاً به دلیل ساده فقدان قانون مبنی بر اطلاق واژه تعاونی به عنوان بخشی از اسم تجاری یک شرکت به شدت با ایجاد شرکت تعاونی مخالفت می شود .برای مثال در جنوب ایالات متحده به جای واژ تعاونی از انجمن استفاده می کنند چرا که واژه شرکت تعاونی را با شرکت سوسیالیستی مترادف می انگارند . نظیر همین اتفاق را در کشورهای آفریقایی نیز شاهد هستیم با این وصف که تلقی آن ها ریشه در گذشته و توفق اقتصاد منسوخ دولتی دارد .بازگرداندن وجاهت از دست رفته بسیار دشوار است .در این باب اتحادیه بین المللی تعاون ثابت کرده است که همچون مرکز رشدی با اهمیت و متفاوت عمل کرده است و طی سه دوره در سال های ۱۹۳۷ ، ۱۹۶۶ و ۱۹۹۵ در زمینه اصول و ارزش های تعاونی به اصلاحات گسترده دست زده است .هویتی مشترك وجود دارد که نوعی سرمایه اجتماعی را نمایندگی می کند سرمایه ای که قادر است حرکت های گروهی را حول الهامات و نیازهای مشترك فعال سازد .اخلاقیات به نحوی فزاینده در

زمینه توسعه و نقش تعاونی به عاملی مهم بدل شده است . شفافیت تمام عیار در حرکت ها و در ارتباطات از اهداف اجتناب ناپذیر به شمار می آید در این راستا ما باید شاخص هایی را بپذیریم که در زمینه سنجش اثر بخشی موسسه های کارآفرین با رویکرد تعاونی کارآ باشند .رفتار اخلاقی صفت بارز تعاونی در مقابل سایر انواع شرکت است و در این باب لازم است به نحوی فزاینده تعاونی هایی را در نظر بگیریم که هدف آنها رسیدن به موفقیت در میان مدت و یا بلند مدت است .از نظر ما " آمارتیا سین " و " جوزف ای استیگ لیتز " برندگان جایزه نوبل در اقتصاد ، در عرصه یک رقابت بزرگ و جهانی هم در توسعه اقتصادی و هم توسعه فرهنگی و ارزشی همت گماشته اند.فرآیند ترسیم تصویری نوین از تعاون باید در چندین سطح سازمان های ملی ، منطقه ای و جهانی و همه با راهبرد حفظ خطوط و ارزش ها صورت گیرد .ما نیازمند ورود این کلاف سر در گم به مرحله ای هستیم که با این حقیقت در عین حال ساده و پیچیده قرن جدید- آمیختگی تمایلات و مسئولیت های محلی تا جهانی – هم خوانی داشته باشد . شرکت تعاونی در این سناریو و به عنوان بخشی از شبکه جهانی آن ، حرکتی آینده دار است اگر ثابت کند قادر است بر فرهنگ مسلط تاثیر بگذارد و در اقتصادی جهانی و جهانی بی مرز بر عملکرد اقتصادی خود بیافزاید و هر چه بیشتر خود را بنماید . نکته ای که باید در چارچوب اتحادیه بین المللی تعاون دیده و تعریف شود .تعاون باید با اتکاء به ویژگی هایش ، تفاوت های بارزش و عدالت اجتماعی به عنوان عامل تحول برای رسیدن به نوع متفاوتی از جهانی شدن لحاظ گردد .برای این که جنبش تعاون آینده دار باشد لازم است در بیدار سازی علائق و تعهدات اعضایش و به ویژه اعضای جوانش توانمند باشد و با دید آنان نسبت به جهان و برنامه هایشان برای جامعه محلی خودشان شریک شود . پیش شرط رسیدن به این هدف وجود ارتباط نزدیک ، تفاهم و احترام متقابل در بین سلسله مراتب مدیریتی ، اعضا و کارگران شرکت تعاونی است به نحوی که تمامی طرف های این ارتباط گوش شنوا برای شنیدن تجارب یکدیگر داشته باشند و از دانش یکدیگر سود جویند .مدرنیته در لغت فارسی به معنای " تازه " یا " نو " می آید . Zygmunt Bauman –، استاد جامعه شناس و رئیس دپارتمان جامعه شناسی دانشگاه لیدز ، بریتانیا (۱۹۹۰-۱۹۷۲)Arjun Appadurai – ، استاد انسان شناسی و معاونت علوم دانشگاهی و مشاور عالی در ابتکارات جهانی ، New school ، نیویورک.Daniel Cote – ، استاد علوم بازرگانی در دانشگاه HEC ، مونترال ، کانادا .– Amartya Sen ، استاد اقتصاد دانشگاه های کمبریج و هاروارد و برنده نوبل اقتصادی ۱۹۹۸ به دلیل کارهای برجسته ای که در باب تئوری توسعه انسانی و اقتصاد رفاه به انجام رسانید .– Joseph E.Striglitz ، استاد اقتصاد دانشگاه کلمبیا و معاون بانک جهانی – برنده نوبل اقتصادی سال ۲۰۰۱

تبیین جایگاه تعاونی‌ها در موفقیت کارآفرینان

شهربانو رحیمی

چکیده : رویکرد اکثر کشورهای جهان در دهه‌های اخیر به موضوع کارآفرینی و توسعه آن، موجب گردیده موجی از سیاستهای توسعه کارآفرینی در دنیا ایجاد شود. کشورهای مختلف راه‌حلی را که در سه دهه گذشته برای فائق آمدن بر مشکلات مختلف اقتصادی و اجتماعی به آن روی

آورده‌اند، توسعه فرهنگ کارآفرینی، انجام حمایت‌های لازم از کارآفرینان، ارائه آموزشهای مورد نیاز به آنان و انجام تحقیقات و پژوهشهای لازم در این زمینه بوده است. توسعه کارآفرینی نیازمند شناسایی ساختارهای مناسب و راهکارهای موثری است که بتواند شرایط لازم برای تحقق کارآفرینی در سطح کل آحاد جامعه را فراهم آورد. یکی از ساختارهای مناسب جهت جذب کارآفرینان درکشور ما، بخش تعاونی می‌باشد. تعاونی‌ها بعنوان یکی از اشکال سازمان‌های مردمی دارای قابلیت‌های فراوان جهت ایفای نقش در حمایت اقتصادی جوامع می‌باشند و افزون بر ویژگی ایجاد آفرینش تعاملات مثبت اجتماعی، اهمیت ویژه آنها در

استفاده از امکانات بالقوه کسب و کار، حمایت از کارآفرینی، تولید ثروت و تأمین خدمات اجتماعی- رفاهی و طبقه‌بندی واحدهای تولیدی و خدماتی به عنوان مکمل روش‌های دیگر می‌باشد. بر اساس اصل ۴۴ قانون اساسی کشور ما، کارکرد بخش تعاون ایجاد اشتغال برای کسانی است که مهارت لازم برای انجام کار و حرفه‌ای را دارند اما سرمایه کافی برای ایجاد اشتغال در اختیار ندارند. این افراد می‌توانند در قالب تشکل‌های تعاونی سازماندهی شوند و از محل تسهیلات بانکی و سایر منابع مالی، کسب وکاری را راه‌اندازی نمایند. بررسی تحقیقات انجام شده نشان می‌دهد که تا کنون در کشور ما مطالعه‌ای در خصوص جایگاه و نقش شرکت‌های تعاونی در موفقیت کارآفرینان انجام نشده است. راجا مایی مان راجا یوسف در کالج تعاونی مالزی مطالعه‌ای در زمینه" خصوصیات و وظایف مدیران در شرکتهای تعاونی مالزی: مقایسه‌ای بین مدیران موفق و کمتر موفق "انجام داده است که در نتیجه این تحقیق او نتوانست در مقایسه بین خصوصیات شرکتهای تعاونی موفق و کمتر موفق تفاوت بارزی را شناسایی کند. این مقاله می‌کوشد مشخص کند که تعاونیها جایگاه مناسبی برای موفقیت کارآفرینان می‌باشند. اهداف این تحقیق عبارت از: تعیین ویژگی‌های محیطی و نیروی انسانی تعاونی‌های موفق و ناکارآمد، تعیین خصوصیات کارآفرینی کارآفرینان، مشخص کردن سبک مدیریتی در شرکتهای تعاونی و مطالعه ویژگی‌های مدیریتی مؤثر در موفقیت مدیران تعاونی‌ها و بررسی شباهتها و تفاونهای بین خصوصیات کارآفرینی، مدیریت و رهبری تعاونی‌ها می‌باشد. بیان مسأله رشد سریع جمعیت و سایر تحولات اجتماعی ـ اقتصادی پرشتاب در چنددهه گذشته از جمله: محدود شدن فرصتهای استخدامی از طرف دولت، عملکرد نامطلوب نظام آموزش عالی در تربیت نیروی انسانی ماهر و کارآزموده و کم توجهی به آموزش‌های کاربردی، فقدان ساختار مناسب در بخش خصوصی برای جذب دانش آموختگان دانشگاه‌ها، مشکلات موجود در ساختار فرهنگی جامعه، مشکلات موجود در فضای کسب و کارها، فقدان ارتباط مؤثر میان دانشگاه و بخش‌های مختلف اقتصادی، وجود مشکلات اجرایی در پیاده کردن سیاست‌ها و برنامه‌های کلان اشتغال کشور و... (۱) موجب بروز مساله بیکاری جوانان در جامعه ایرانی شده است. حل معضل بزرگ بیکاری جامعه فعلی ایران و دغدغه جدی اشتغال، تنها از طریق بخش دولتی و خصوصی میسر نمی‌باشد به عبارت دیگر امروزه در عصر جهانی شدن و برداشته شدن سرحدات و مرزها، بخش دولتی به تنهایی قادر به حل مشکل بیکاری نمی‌باشد چرا که استخدام در بخش دولتی به ندرت صورت می‌گیرد و سیاست دولت مبنی بر کاستن از بار سنگین پیکره این بخش باید عملی گردد لذا استخدام و جذب نیرو در مراکز دولتی آن طوری که باید و شاید مقدور نمی‌باشد. امروزه اکثر صاحبنظران بر این باور هستند که کارآفرینی تنها راهکار مؤثر جهت رفع معضل بیکاری در جامعه است. کارآفرینی، به معنای فرآیندی ارزشی که منجر به تولید کالاها یا خدمات جدید می‌شود، موجب می‌گردد که سرمایه‌ها و استعدادهای افراد در مسیر اشتغالزایی، خدمت‌رسانی، افزایش سطح رفاه عمومی جامعه و پویایی اقتصاد کشور به کار گرفته شده و دستیابی به توسعه پایدار تسهیل گردد. یک فرد کارآفرین منتظر سرمایه‌گذاری و ایجاد شغل ازطرف دولت نیست او خود با شناخت صحیح از فرصتها و استفاده ازسرمایه‌های راکد، امکاناتی را فراهم‌نموده و با سازماندهی و مدیریت مناسب منابع ایدهٔ خویش را عملی‌می‌نماید و بدین ترتیب نه تنها خودش شاغل می‌شود، بلکه بدون اتکاء به دولت برای تعداد دیگری از افراد نیز شغل می‌آفریند که این امر در دراز مدت سبب کاهش نرخ بیکاری در کشور خواهد گردید (۲). با توجه به لزوم توجه و اهمیت به مقوله کارآفرینی به منظور رفع بحران بیکاری در کشور، لازم است که با توجه به نظام اقتصادی و چشم‌انداز آینده، ساختارهای مناسب جهت توسعه کارآفرینی نیز به کارآفرینان معرفی گردد. یکی از مناسب‌ترین ساختارها و سازمانهایی که می‌تواند کارآفرینان را در خود جای دهد و آنان را به سر منزل مقصود برساند، بخش" تعاونی "است. زیرا اکثر نیروهای بیکار جامعه فعلی ایران به ویژه تحصیل کرده‌ها و فارغ‌التحصیلان دانشگاه‌ها فاقد سرمایه کافی و در گردش برای آغاز و تدارک فعالیت‌های اقتصادی و اجتماعی و ایجاد منبع درآمد و زمینه شغلی می‌باشند و اغلب به لحاظ کمبود یا فقدان سرمایه کافی برای آغاز حرکت و فعالیت در زمینه‌های مختلف اقتصادی دچار مشکل می‌باشند در نتیجه نیروهای بیکار جویای کار

می‌تواننـد بـا تشـکیل تعاونی‌هـای مختلف و ادغـام سـرمایه‌های فکری و مادی و تبـدیل سـرمایه‌های کوچک به سـرمایه‌های کلان و کارساز و با در کنار هم قرار دادن مهارت‌ها و توانمندی‌های مختلف در زمینه‌های مختلف و متنوع بسیاری از نیازهای خود از جمله اشـتغال را با فعالیت‌های گروهی خودشان برآورد سازند و اغلب نیازهای جامعه را نیز برطرف نمایند و زمینه‌های شـکوفایی بسـیاری از زمینه‌هـا و موارد احیاء نشـده را به فعل برساننـد. با توجه به اینکه خلاقیت، نوآوری و توان کشف فرصت‌های جدیـد از بارزترین ویژگیهای کارآفرینان است و خصوصـیات رفتاری و روانی این گونه افراد (ازقبیل استقلال طلبی، نیاز به پیشرفت, ریسک پذیری و ...) نیـاز به شـرایط خـاص ومتفـاوتی دارد، بخش تعاونی بهترین بستر برای پرورش و پیشـرفت کارآفرینان می‌باشـد: عوامل تشـکیل دهنـده یـک تعاونی به جای فردیت مبتنی بر جمع است. از این رو ماهیت جمعی فکر کردن و جمعی عمل کردن را با خود به همراه دارد. ثانیاً در تعاون سود شخصـی به عنوان محور و یا هـدف اصـلی نیست و آراء و عقاید دیگران، حتی اگر حداقل سـهام را داشـته باشند مورد احترام واقع می‌شود (۳). روح کلام اینکه تعاونی جایگاه مناسبی است که می‌تواند روحیه کارآفرینی را در افراد تقویت نموده و در شـکوفایی ویژگیهای مثبت آنان نقش بسزایی داشته باشد. به همین منظور در مقاله حاضر تلاش گردیده است تا با توجه به ضـرورتهای مطرح شـده در خصوص تعامـل میـان کـارآفرینی و بخش تعـاونی، تبیین‌هـای لازم ارائه گردد. تعریف تعاونی واژه (Co-Operation) را اولین بـار رابرت آون در مقابـل واژه رقـابت (Competition) به کار گرفت. تاکنون تعاریف متعـددی ازتعـاون و تعـاونی ارائه گردیـده است. تعـاون را می‌توان نوعی کـار و زنـدگی مشترک در سـطوح گونـاگون فعالیت‌های اجتماعی دانست (۴). تعاون به معنی همکاری به منظور تأمین متقابل است (۵). کلمه تعاون به معنای کار مشترک می‌باشـد و یا بعبارت دیگر منظور از تعاون، گروهی متشـکل از افراد است که با مشارکت یکـدیگر بتواننـد اموری را انجام دهنـد که یک نفر به تنهایی قادر به انجـام آن نیست. آخرین تعریف بین‌المللی تعـاون در سـی و یکمین کنگره اتحـادیه بین‌المللی تعـاون که درسـال ۱۹۹۵ در منچستر برگزار گردیـد بدین صورت ارائه گردیده است": تعاونی انجمنی مسـتقل و متشـکل از افرادی است که به طور داوطلبانه برای تأمین نیازهای مشترک اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی اعضا تأسیس شده و فعالیت خود را با مشارکت و با مدیریتی دموکراتیک به اجرا در می‌آورد. "اهداف تعاونی مهمترین و جامع‌ترین اهداف تعاونی، اهدافی است که در قانون بخش تعاون جمهوری اسـلامی ایران به آن اشاره شده است و عبارتند از: ۱. ایجاد و تأمین شـرایط و امکانات کار برای همه به منظور رسیدن به اشتغال کامل ۲. قرار دادن وسایـل کار در اختیار کسانی که قادر به کارنـد، ولی وسایل کار ندارنـد ۳. پیشـگیری از تمرکز و دست به دست گشـتن ثروت در دست افراد و گروه‌های خاص جهت تحقق عدالت اجتماعی ۴. جلوگیری از کارفرمای مطلق شدن دولت ۵. قرار گرفتن مدیریت و سرمایه و منافع حاصـله در اختیار نیروی کار و تشویق بهره‌برداری مستقیم از حاصل کار خود ۶. پیشگیری از انحصار، احتکار، تورم و زیـان به غیر ۷. توسـعه و تحکیم مشـارکت و تعاون عمومی در بین مردم ۸. قرار دادن مدیریت، سـرمایه و سود حاصل در اختیار نیروی کـار و تشویـق به بهره‌برداری از حاصـل کـار (۶). نقش تعاونی‌هـا در توسعه § توسـعه اقتصـادی هنگامی که بحث توسـعه کشورها به میان می‌آید یکی از مهمترین جهات آن و شاید اولین جهتی که ذهن شـنونده را به خود جلب می‌نماید توسـعه اقتصادی آن کشورهـا می‌باشـد. اصولاً ـ تصور کشوری توسـعه یـافته، بـدون توجه به رشـد اقتصـادی غیر ممکن است و همان طور که قبلاً نیز اشـاره گردیـد بـا وجود آن که توسـعه اصولاً ـ دارای مفهومی کیفی و همه جـانبه اعم از سیاسـی، اجتمـاعی و فرهنگی است، امـا در بسـیاری از مواقع به دلیل نقش و جایگاه مهمی که رشد اقتصادی در فرآیند توسـعه کشورها دارد، رشد اقتصادی و توسعه کشور به صورت مترادف به کار می‌رود. به همین علت نقش مهم تعاون در فراینـد توسـعه جوامع باید معطوف به توسـعه اقتصادی آن جوامع باشـد و غالبـاً نیز تأکیـد بر روی ویژگی‌های اقتصادی شـرکت‌های تعاونی است. ویژگی‌های دیگر تعاونی‌ها از قبیل توسـعه سیاسـی، اجتماعی و فرهنگی که شـرح آنها گـذشت دارای اهمیت ثانوی هسـتند، هر چند که به نوبه خود بسیار مهم و اثرگذار در توسـعه و زمینه و بستر رشد اقتصادی جوامع می‌باشند (۷). سازمان ملل در سال ۱۹۹۴ طی تحقیقی پیرامون تأثیر تعاونی‌ها در اقتصاد جهان به

این نتیجه رسید که زندگی حدود ۳ میلیارد نفر یا تقریباً نیمی از جمعیت آن روز جهان، از طریق فعالیت تعاونی‌ها تأمین گردیده است. هم‌اکنون حدود ۸۰۰ میلیون نفر در سرتاسر جهان عضو تعاونی‌ها هستند که این رقم در سال ۱۹۶۰ میلادی حدود ۱۸۴ میلیون نفر بوده است. تعاونی‌ها تأمین کننده تقریباً ۱۰۰ میلیون شغل بوده و با تأمین مواد غذایی، مسکن، اعتبارات مالی و ارائه حجم وسیعی از خدمات مصرفی، از لحاظ اقتصادی در بسیاری از کشورها تأثیرات عمده‌ای از خود به جای گذاشته‌اند (۸). در ایران نیز شرکت‌های تعاونی به عنوان نهادهای مردمی در سال‌های بعد از پیروزی انقلاب شکوهمند اسلامی به قانون اساسی راه یافته است و از توسعه همه جانبه برخوردار گردیده است و اکنون می‌تواند در سایه توانمندی‌های بالقوه و بالفعل خود در تحولات اقتصادی کشور، مشارکت وسیعی داشته و مبشر آینده امیدبخش برای جوانان امروز و نسل آینده باشد. در اصل ۴۴ قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران بخش تعاونی به عنوان یکی از پایه‌های نظام اقتصادی کشور قلمداد شده است. در اصل ۴۳ نیز بر انسان محوری اقتصاد در بخش تعاونی تاکید ویژه‌ای شده است. برنامه چهارم توسعه در شرایطی تدوین شده است که اقتصاد کشور در مرحله خیز اقتصادی قرار گرفته است. در این مرحله عدالت اجتماعی در حوزه اقتصاد اهمیت ویژه‌ای می‌یابد، چرا که ممکن است خیز اقتصادی کشور و انتقال بخشی از مالکیت عمومی به بخش غیر دولتی موجب اختلاف فاحش طبقاتی شده و عواید ناشی از رشد اقتصادی را عمدتاً عاید افراد و گروه‌های خاص و غنی نماید و پیشگیری از وقوع چنین پدیده‌ای مستلزم استفاده مؤثر از قابلیت‌های بخش تعاون در توسعه کشور می‌باشد (۳). در سال‌های اخیر تلاش زیادی صورت پذیرفته تا لزوم توسعه این بخش و نقش محوری آن در استقرار عدالت اجتماعی به موازات رشد اقتصادی مورد توجه قرار گیرد و همین تلاش‌ها موجب شده تا برای اولین بار پس از پیروزی انقلاب اسلامی اقدام جدی و قانونی در زمینه تدوین جایگاه بخش تعاونی در اقتصاد کشور صورت گیرد. این در حالی است که از سوی مقام معظم رهبری، مجمع تشخیص مصلحت نظام موظف شده است تا سیاست‌های کلی توسعه بخش تعاونی را تدوین کرده و در انتقال بنگاه‌های اقتصادی بخش دولتی و بخش غیر دولتی اولویت را به بخش تعاون بدهد (§ ۷). توسعه اجتماعی بدون تردید شرکت‌های تعاونی در کشورهای در حال توسعه به دلیل اهمیتی که در این شرکت‌ها به فرد داده می‌شود و به ویژه به علت قابلیت و خصوصیات خاص این شرکت‌ها که قادرند هم در اقتصاد و هم در اجتماع مدرن و امروزی و هم در اقتصاد و اجتماع سنتی این کشورها رسوخ نمایند، می‌توانند در توسعه اجتماعی این کشورها نقش مهمی ایفا نمایند. اهمیت شرکت‌های تعاونی در توسعه اجتماعی از ویژگی خاص تشکیلات تعاونی ناشی می‌شود که در آن افراد هم برای همکاری‌های متقابل و ایجاد همبستگی یعنی جنبه‌های اجتماعی تعاون و هم برای رفتارهای یاریگرانه و با صرفه یعنی جنبه‌های اقتصادی شرکت‌های تعاونی تربیت می‌شوند (۷). اقتصاددانان تا مقطعی از زمان بر این عقیده بوده‌اند که رشد و توسعه جوامع به سرمایه فیزیکی بستگی دارد ولی بعد از دهه ۱۹۷۰ سرمایه اجتماعی به عنوان عامل رشد و توسعه جوامع مورد توجه قرار گرفت. صاحبنظران مسائل اجتماعی- اقتصادی، سرمایه اجتماعی را شبکه نامرئی رسمی و غیر رسمی از روابط متقابل بین انسان‌ها در جامعه می‌دانند و معتقدند زیباترین جلوه سرمایه اجتماعی در تعاون نمود پیدا می‌کند؛ زیرا تعاونی‌ها با توجه به مزایا و ویژگی‌هایی که دارند، می‌توانند آموزه‌های انسانی جامعه بشری را بین همه بخش‌های جامعه به واقعیت تبدیل کنند. تعاونی‌ها در طول حیات خود توانسته‌اند در ایجاد و فضای مناسب، ویژگی‌های سرمایه اجتماعی را که شامل اخلاق، آزادی، مسئولیت‌پذیری، وجدان کاری و احترام به دیگران است را در عمل و در سطح جامعه پیاده کنند. بنابراین باید اذعان داشت که تعاون از میان سرمایه‌های فیزیکی، انسانی و اجتماعی که مورد نظر کارشناسان توسعه است، بیشترین قرابت و نزدیکی را با سرمایه‌های اجتماعی دارد. زیرا اولاً عوامل تشکیل دهنده یک تعاونی به جای فردیت مبتنی بر جمع است. از این رو اولین ویژگی و ماهیت سرمایه اجتماعی را که جمعی فکر کردن و جمعی عمل کردن است را با خود به همراه دارد. ثانیاً در تعاون سود شخصی به عنوان محور یا هدف اصلی نیست و به آرا و عقاید دیگران، حتی اگر حداقل سهام را داشته باشند احترام گذاشته می‌شود و چون فرد می‌بیند به رغم دارا بودن سهام اندک

همانند سایرین مورد احترام جمع قرار می گیرد، طبعاً احساس مسئولیت و وجدان کاری که از دیگر شاخص‌های سرمایه‌های اجتماعی است را در خود تقویت می کند و به کار می گیرد (۳ §). توسعه سیاسی بسیاری از کشورهای در حال توسعه که بعد از جنگ جهانی دوم به کسب استقلال سیاسی نایل گردیده‌اند به نوعی از یک سیستم سیاسی دموکراتیک و منطبق با نمونه‌های غربی تبعیت نموده‌اند. تجربه نشان داده است که نظام حکومتی دموکراسی اقتباس شده از حکومت‌های غربی در جوامع در حال توسعه به لحاظ ساختار اجتماعی خاص و فقدان شرایط کافی و فراهم نبودن زمینه‌های لازم، غالباً به صورت کوتاه مدت به حیات خویش ادامه می‌دهد. اهمیت تعاون و نهادها برای حیات سیاسی کشورهای در حال توسعه در این است که شرکت‌های تعاونی از طریق اصول و عقاید خویش شرایطی را به وجود آورد که مردم این کشورها به تدریج و به طرز سیستماتیک جهت اداره و رهبری سیاسی و ایجاد حس مسئولیت‌پذیری آماده و تربیت شوند و برای نیل به مقاصد اساسی دولت در زمینه آزادی و عدالت بالنسبه بهتر از هر جنبش دیگر عمل نماید. زیرا تعاون، آزادی فردی را با تمایل به زندگی جمعی ضمن تأمین حقوق مساوی تلفیق نموده و هماهنگی لازم را در این زمینه به وجود می‌آورد (۷ §). توسعه اشتغال در قرون اخیر دگرگونی‌ها، تحولات اقتصادی اجتماعی، فرهنگی و سیاسی عظیمی در بسیاری از کشورهای جهان از جمله کشورهای اروپایی به وقوع پیوسته است. بحران‌های اقتصادی که در برخی از کشورهای جهان به وجود آمد پیامدهای ناگواری از فقر و بیکاری را افزایش داد. افزایش بیکاری و فقدان فرصت‌های شغلی مناسب برای نیروی کار موجب گردید که بسیاری از اقتصاددانان و جامعه‌شناسان برای کاهش بیکاری و ایجاد زمینه اشتغال راه‌حل‌هایی را ارائه دهند که انطباق آنها با شرایط و موقعیت‌های اقتصادی و اجتماعی در برخی از جوامع منجر به پیدایش نظریه‌های جدید در مورد بیکاری با اشتغال گردید (۹). به نظر برخی از صاحب‌نظران مسائل اقتصادی و اجتماعی، یکی از راه‌حل‌های مناسب و مطلوب برای افزایش فرصت‌های شغلی، تشکیل شرکت‌های مختلف از جمله شرکت‌های تعاونی است که در قانون اساسی ایران (اصل ۴۳ و ۴۴) مدنظر قرار گرفته است. زیرا یکی از اهداف عالیه قانون اساسی، ایجاد اشتغال سالم، برقراری عدالت اجتماعی و اقتصادی، محرومیت زدایی و ... از طریق ایجاد تعاونی‌های تولیدی و خدماتی می‌باشد (۱۰). با تأسیس شرکت‌ها یا اتحادیه‌های تعاونی، دو نوع اشتغال در جامعه ایجاد می‌شود: نوع اول اشتغال برای اعضای تعاونی‌هاست و نوع دوم، برای افرادی است که بدون عضویت در شرکت به صورت کارکنان، مزد و حقوق دریافت می کنند و در ضمن با آغاز فعالیت یک شرکت تعاونی علاوه بر شاغل شدن به تولید کالاها و خدمات می‌پردازند. ایران جمعیتی جوان دارد که هر ساله جمع کثیری از جوانان فارغ‌التحصیل دبیرستان‌ها و دانشگاه‌ها به نیروی کار آن افزوده می‌شود. ایجاد فرصت‌های اشتغال مولد برای مبارزه با بیکاری و جلوگیری از فسادهای اجتماعی و اقتصادی الزامی است و چنانچه در این زمینه قصوری صورت گیرد، نه تنها فقر در جامعه گسترش می‌یابد، بلکه آمار بزهکاری و تخلفات اجتماعی- اقتصادی روز به روز افزایش خواهد یافت (۱۱). یکی از بهترین و قابل حصول‌ترین شیوه‌ای که می‌توان با آن اشتغال را در یک بازده زمانی قابل قبول گسترش داد، ایجاد «واحدهای صنعتی، خدماتی، تحقیقاتی، پزشکی، توریستی، اعتباری، آموزشگاهی و ...» می‌باشد .بدین ترتیب نیروهای جوان به ویژه تحصیل کرده‌های دانشگاهی می توانند نسبت به ایجاد واحدهای اشتغالزا و نوآور بر حسب تخصص خود بپردازند و سرمایه‌های اندک خود را با تخصص‌های خود پیوند دهند. البته باید به طور جدی مورد حمایت دولت قرار گیرند و عرصه‌ها ومیدان‌های کار را با بوروکراسی هر چه کمتر برای آنان فراهم نمایند. گروه‌های ۱۵-۱۰ نفره و حداکثر ۵۰ نفره را می‌توان در قالب تعاونی‌های تولید و نوآور سامان داد. این گروه‌ها بعد از اندکی فعالیت، خود قادر خواهند بود که لایه‌های بعدی خود یعنی اتحادیه‌های مورد نیاز را به وجود آورند و اتحادیه‌ها در این حالت می‌توانند کلیه امور حقوقی و بازرگانی آنان را سامان دهند. انواع تعاونی‌ها ۱. تعاونی کشاورزی و روستایی ۲. تعاونی صیادان ۳. تعاونی مصرف کنندگان ۴. تعاونی مسکن ۵. تعاونی اعتبار ۶. تعاونی آموزشگاه‌ها ۷. تعاونی کار ۸. تعاونی صاحبان حرفه‌ای و صنایع دستی ۹. تعاونی صنایع کوچک ۱۰. تعاونی تهیه و توزیع ۱۱. تعاونی صاحبان مشاغل آزاد ۱۲. تعاونی معدنی

۱۳. تعاونی کارگری و شرکت‌های تعاونی غیر کارگری کارآفرینی چیست؟ واژه‌نامه بین‌المللی وبستر (۱۹۶۱) کارآفرین یا entrepreneur را به صورت زیر تعریف می‌کند؛ کارآفرین به عنوان سازمان دهنده فعالیت اقتصادی فردی است که مخاطره‌های یک فعالیت تجاری را سازماندهی، مدیریت و تقبل می‌کند". پیتر دراکر " معتقد است که کارآفرین کسی است که فعالیت‌های اقتصادی کوچک و جدیدی را با سرمایه خود شروع می‌کند. رافائل امیت معتقد است کارآفرینان افرادی هستند که نوآوری می‌کنند، فرصت‌های تجاری را شناسایی و خلق و ترکیبات جدیدی از منابع را ارائه می‌کنند تا در محیط عدم قطعیت از این نوآوری‌ها سود کسب کنند. ژوزف شومپیتر در باره کارآفرین می‌گوید: کارآفرین نیروی محرکه اصلی در توسعه اقتصادی است و نقش وی عبارت است از نوآوری یا ایجاد ترکیب‌های تازه از مواد. کارآفرینی را عمدتاً شتاب‌دهنده تغییر در فعالیت‌های اقتصادی می‌انگارند، زیرا شخص کارآفرین، شجاعت انجام واکنش متفاوت از دیگران را در برابر رویدادها دارد. کارآفرین در حقیقت عنصری اقتصادی است که با به کارگیری عوامل تولید و بهره‌گیری از فرصت‌های به وجود آمده در بازار بنگاه خود، دست به کارهای تولیدی وتجاری می‌زند. وی پیشتاز است چون ریسک‌پذیری بالایی دارد. صفات و ویژگی‌های کارآفرینان در کتاب دایره المعارف کارآفرینی نوشته کنت، سکستون و وسپر (۱۹۸۲) ویژگی‌های کارآفرینان به دو دسته ویژگی‌های شخصیتی و ویژگی‌های شخصی تقسیم شده است. مواردی مانند: انگیزه پیشرفت، منبع کنترل درونی و ریسک پذیری، تحت عنوان ویژگی‌های شخصیتی و دارا بودن سن ۲۵ تا ۴۰ سال و نداشتن تحصیلات دانشگاهی، تحت عنوان ویژگی‌های شخصی بیان شده است. ویژگی منحصر به فردی که کارآفرین را از افراد دیگر متمایز می‌کند این است که کارآفرین فردی است ریسک‌پذیر، نیاز زیادی به موفقیت دارد، تمایل قوی‌ای به کنترل داشته و در مقابل ابهام بسیار شکیباست (۱۲). مردیت، نلسون و نک (۱۳۷۶) شش ویژگی شخصیتی برای افراد کارآفرین به شرح زیر بیان می‌کنند: (۱) خودباوری (۲) میل به نتیجه }انگیزه پیشرفت{ (۳) ریسک‌پذیری (۴) هدایت و رهبری (۵) خلاقیت (۶) آینده‌نگری احمدپورداریانی (۱۳۸۱) معتقد است مهمترین ویژگی‌هایی که محققان از انواع ویژگی‌های شخصیتی کارآفرینان ارائه کرده‌اند به شرح زیر است: (۱) نیاز به توفیق و توفیق طلبی {نیاز به پیشرفت} (۲) مرکز کنترل درونی (۳) تمایل به مخاطره‌پذیری {ریسک‌پذیری} (۴) نیاز به استقلال (۵) خلاقیت (۶) تحمل ابهام (۱۳). علی رغم این ویژگی‌های محدود، برخی ویژگی‌های بسیار زیادی را برای کارآفرینان ذکر کرده‌اند، از جمله هورنادی (۱۹۸۳) تعداد ۴۲ ویژگی نام می‌برد که در جدول ذیل آمده است (۱۴). ۱- اعتماد به نفس ۲- پشتکار، اراده ۳- انرژی، عزم ۴- دارا بودن امکانات ۵- توانایی محاسبه ریسک ۶- پویایی- رهبری ۷- خوش بینی ۸- نیاز به پیشرفت ۹- دانش تولید و بازار، تکنولوژی، ماشین‌آلات و تغییرپذیری ۱۰- خلاقیت ۱۱- توانایی تحت تاثیر قراردادن دیگران ۱۲- توانایی برخورد مناسب با مردم ۱۳- نوآوری ۱۴- انعطاف‌پذیری ۱۵- هوش ۱۶- جهت یابی اهداف روشن ۱۷- اثربخشی ۱۸- توانایی تصمیم‌گیری ۱۹- پاسخ مثبت به چالش‌ها ۲۰- استقلال ۲۱- صداقت- یکپارچگی ۲۲- بلوغ، تعادل ۲۳- پاسخگویی به پیشنهادات و انتقادات ۲۴- احساس مسئولیت ۲۵- دوراندیشی ۲۶- دقت ۲۷- مشارکت ۲۸- سودگرایی ۲۹- توانایی یادگیری از اشتباهات ۳۰- احساس قدرت ۳۱- شخصیت دلپذیر ۳۲- خود مرکزگرایی ۳۳- شجاعت ۳۴- قدرت تخیل و تصویرسازی ۳۵- ادارک ۳۶- تحمل ابهام ۳۷- پرخاشگری ۳۸- ظرفیت لذت بردن ۳۹- کارآیی ۴۰- تعهد ۴۱- توانایی برای اعتماد به دیگران ۴۲- حساسیت نسبت به دیگران کارآفرین با ویژگیهای فوق هشت وظیفه کلی زیر را بر عهده می‌گیرد: ۱- از موقعیت‌های محیطی آگاه می‌شود. ۲- برای استفاده از این موقعیت‌ها پذیرای ریسک می‌شود. ۳- سرمایه‌گذاری می‌کند. ۴- نوآوری می‌کند. ۵- کار و تولید را نظم می‌بخشد. ۶- تصمیم می‌گیرد. ۷- برای آینده برنامه‌ریزی می‌کند. ۸- محصول خود را با سود می‌فروشد. کار تیمی، شروع کارآفرینی یکی از معیارهایی که کشورهای توسعه یافته را از کشورهای در حال توسعه مجزا می‌کند، فرهنگ گروهی کار کردن است در کشورهای توسعه نیافته افراد علاقه‌یی به فعالیت‌های تیمی ندارند و همین امر سبب می شود علاوه بر صرف انرژی بیشتر، کارها با کیفیت پایین‌تری انجام

پذیرد. اصولا جهت رسیدن به یک جامعه کارآفرین رشد فعالیت‌های گروهی نیز ضروری است و بدون چنین ویژگی کارآفرینی در جامعه فراگیر نخواهد شد. حال ما با این سوال روبرو خواهیم بود که چگونه باید یک تیم کاری موفق را سازماندهی کنیم و چه شرایط فرهنگی باید بر این گروه حاکم شود تا بتواند به اهداف مورد نظر خود دست یابد. آقایی در مقاله خود عوامل زیر را برای تشکیل یک گروه کاری و مفید مد نظر قرار می‌دهد: - یکی از نکاتی که اعضای گروه باید به آن توجه کنند، انجام مطالعات در زمینه خلاقیت نوآوری و کارآفرینی است و همچنین لازم است اعضا با تکنیک‌های مورد نیاز برای گروه نظیر یورش فکری تکنیک شش کلاه تفکر و دیگر تکنیک‌های خلاقیت آشنا شوند و در زمینه تکنیک‌های حل مشکل بیشتر بدانند و در این رابطه مطالعه و تمرین کنند. - صبر و انتقاد پذیری از ویژگیهای مهم فرهنگ فعالیت‌های تیمی است اعضای گروه باید همیشه آماده پذیرش سخت‌ترین انتقادات بوده و در برابر ناملایمات صبر فراوان داشته باشند. انسانها از نظر خصوصیات شخصیتی متفاوتند. زمانی که انسانها در شروع فعالیت‌ها کنار هم قرار می گیرند، بعضی از خصوصیات رفتاری غیرقابل تحمل به نظر می‌رسند، درست مانند چرخ‌دنده‌هایی که با یکدیگر جفت نمی‌شوند و همین موضوع باعث برخورد چرخ‌دنده‌ها و اصطکاک میان آنها می‌شود. اما میان انسان با چرخ‌دنده‌ها فرق بسیار اساسی وجود دارد. آدمی قادر است با گذر زمان کم‌کم خود را با شرایط تطبیق دهد، لذا در اینجا صبر بسیار، ضروری است تحمل سختی‌های شروع کار و تحمل بعضی خصوصیات رفتاری انسانها سبب می‌شود آرام آرام انسانهای صبور به نتایج ارزشمندی دست یابند. صبر باعث می‌شود آدمی از انجام رفتارهای شتابزده وغیرمنطقی خودداری کرده و شاهد نتایج شیرین اعمال خود در آینده باشد. - گهگاه لازم است گروه از متخصصین مرتبط با موضوعات مورد بحث دعوت کرده و از نظرات آنان بهره‌مند شود. شرکت در سمینارها، نمایشگاه‌ها و...می‌تواند فرصتی برای دیدار با متخصصان و افراد صاحب‌نظر باشد. - اعضای گروه باید سعی کنند در عرصه پژوهش نیز وارد شوند تا بتوانند به نتایج ارزشمند دست یافته و در کنار آن به انتقال افکار نو پرداخته و راه‌حل‌های کاربردی و ارزشمند به جامعه ارایه کنند. - تیم می‌تواند در بعضی مواقع جلسات خود را در مکانهای تفریحی و فرح‌بخشی نظیر مکانهای سرسبز برگزار کند که این خود می‌تواند انگیزه بیشتری برای تداوم بحث‌ها باشد. - گروه باید علم و دانش خویش را در رابطه با رایانه و اینترنت و زبان انگلیسی ارتقا دهد و از اطلاعات روز برخوردار شود به گونه‌یی که اعضا بتوانند از منابع خارجی بهره برده و از طریق و بلاگ‌ها و یا وب‌های ایجاد شده توسط گروه به انتشار نتایج فعالیت‌های خود بپردازند. این اقدام سبب می‌شود که زمینه برای جذب علاقه‌مندان و تبادل نظر در سطحی بسیار وسیع‌تر و در مقیاس فراملی پدید آید که این خود زمینه‌ساز انتقال علم و دانش به داخل مرزهای کشور است و اعتبار ملی را ارتقا می‌دهد. - گروه باید نتایج فعالیت‌های خود را برای علاقه‌مندان در همایش‌ها ارایه کند. این اقدام باعث خواهد شد که گروه بازخوردهای ارزشمند از دیگران دریافت کرده و از طرفی بتواند با انگیزش بیشتر به نقد و بررسی و اصلاح فعالیت‌های خویش بپردازند. - لازم است اعضای گروه در زمینه «روانشناسی گروه مطالعه کنند. کسب اطلاعات در این خصوص می‌تواند زمینه‌ساز شناخت اعضای گروه از یکدیگر شده و زمینه برای همبستگی بیشتر شود (۱۵). به عقیده الیزابت چل یک تیم موفق دارای ویژگیهایی است که عبارتند از: - یک تیم موفق اهدافی را برای فعالیت‌های خود تعیین نموده و همواره برای به انجام رساندن‌شان تلاش می‌نمایند و دائما این پرسش را از خود می‌کنند که " چه چیزی را می خواهیم انجام دهیم. - " از بین بردن موانع: یک تیم موفق همیشه در تلاش است تا موانع(افراد و موقعیت‌هایی که موثر عمل نمی‌کنند) را از سر راه خود بردارد. - انتظار عملکرد : یک تیم موفق خود را متعهد می‌کند که در فعالیت های خود عملکرد با کیفیتی ارائه دهد. در واقع هر یک از اعضای تیم از همدیگر انجام عملکردی در سطح بالا را انتظار دارند. - شناخت محیط: به نظر می‌رسد اعضای تیم نسبت به فلسفه، استراتژی و ارزش سازمان خود به شناخت کافی دست یافته‌اند. - بینش: یک تیم موفق دارای تصور روشنی نسبت به آنچه در حال انجام آن هستند بوده و دارای استراتژی‌های مشخصی برای به انجام رساندن اهداف خود هستند. - شبکه سازی: اعضای تیم در ایجاد شبکه‌های داخل و خارج سازمانی بسیار خوب عمل

می کننـد. آنها افراد و گروههایی را که می‌تواننـد از آنها حمایت نموده و یا آنها را در جهت رسیدن به اهـداف شان کمک نمایند شناسایی می‌کننـد. - دسترسی آسـان: قابلیت دسترسـی هر یک از اعضا برای دیگران آسان است. آنها به آسانی با دیگران ارتباط برقرار نموده و از تجربیات، توصیه‌ها و بازخورد دیگران نیز برای دست یافتن به اهـدلف خود اسـتفاده می نمایند - برانگیخته شدن بواسطه موفقیت: اعضای یک تیم موفق در نتیجه موفقیت برانگیخته شـده و انرژی، هیجان و تعهـدشان افزایش پیـدا می‌کند. آنها از پاداش‌هایی که در نتیجه موفقیت کسب می‌نماینـد لـذت می‌برنـد. - ابتکار عمل: یک تیم موفق فعالیت محور است. اعضای تیم در انتظار نمی‌نشینند که اتفـاقی برای آنهـا روی داده و یـا فرصـتی برای آنهـا به وجـود آیـد، بلکه به سـرعت و به طور مثبت نسـبت به اتفاقات واکنش نشان می‌دهنـد و برای خود فرصت ایجاد می نمایند. - مسـئولیت پذیری: هر یک از اعضای تیم خود را در موفقیت سازمان‌شان سـهیم دانسـته و در دست یافتن به اهـداف آن احساس مسـئولیت می‌کننـد. - تاثیر گـذاری: هر کـدام از اعضای تیم بر سازمـان و افراد و گروههـایی کـه بـا آنهـا در تعامـل هســتند تـاثیر می‌گذارنـد. آنهـا در همـه موقعیت‌هـا بـه جـای اختیارات‌شـان از صـداقت‌شان اسـتفاده می کننـد. - انعطاف‌پـذیری: یـک تیم موفق به جـای اسـتفاده از قوانین و مقررات خشـک و انعطاف‌ناپـذیر با رهنمودهـا و اصـول و قوانین گسـترده و منعطف کـار می‌کننـد. - ضـرورت و اهمیت: اعضـای تیم قادرنـد میـان فعالیت‌هـای مهم و ضروری تفاوت قائل شده و از میان آنها دست به انتخاب زنند. یک تیم موفق همواره نسـبت به تغییر مشتاق بوده و سعی می کند آن را با برنامه هایش تلفیق نماید. - رهبری مشارکتی: اعضای تیم رهبرانی را دوست دارند که قادر باشـند آنها را در فعالیت هایشان به درستی هـدایت نموده و در حفظ انرژی گروه و تداوم تعهد و مسـئولیت‌پذیری‌شان بیافزایند. آنها از رهبران خود انتظار دارند که در تصـمیم‌گیریهای خود با آنها مذاکره نمایند. رهبری با توجه به شـرایط، نیاز گروه و مهارت اعضای گروه تغییر پیدا می‌کند. هر یک از اعضـا آمـاده هسـتند در صورت ضـرورت، رهبری گروه را بر عهـده گیرنـد. - ارتبـاط: اعضای گروه حتی هنگامیکه جـدا از هم فعالیت می کننـد ارتباط شان را حفظ می نماینـد. هر کـدام از اعضا آزادانه عقایـد و دیدگاه شان را در مورد عملکرد و وظایف هم بیـان می‌کننـد. - نـوآوری: اعضـای یـک تیم موفـق همواره در فعالیت‌هایشـان نوآور بوده و به منظور ارتقـاء خلاـقیت و نوآوری از قابلیت ریسک‌پـذیری برخوردارنـد. - پیشـرفت: یک تیم موفق همواره علاقه‌منـد است در انجام فعالیت‌هایش موفق بوده و پیشـرفت نمایـد. اعضـای تیم همیشه در تلاـش هسـتند تـا شیوه‌های جدیـد و متفـاوتی را برای انجـام کارهـا و وظایف خود به‌کار گیرنـد. - مشارکت: اعضای تیم همواره قادرنـد به آسانی و بدون هیچ مشـکلی با دیگران فعالیت نموده و به جای کارکردن در مقابل دیگران و مانع ایجاد کردن در برابر آنها بر مشارکت‌شان بیافزایند (۱۶). بدون شک ایجاد تیمی با ویژگی‌هایی که در بالا ذکر شد می‌تواند زمینه‌ای گردد برای وقوع خلاقیت و کارآفرینی، که این امر خود میتواند شروعی برای سازندگی جامعه باشد. بنابراین در صورتی که گروههایی که تعاونی‌ها را تشکیل می‌دهند دارای چنین خصوصیاتی باشند می‌توانند در انجام وظایف خود مفیدتر عمل نموده و در راستای اهداف‌شان و بالطبع اهداف اقتصادی کشور گامهای موثری بردارند. مدیریت تعاونی‌ها و کارآفرینی شرکتهای تعاونی باید دارای مـدیریت قوی و کارآمـد، نیروی انسانی توانا و شایسـته و منابع مالی باشـند تا بتوانند در رقابت پیروز شوند. زندگی در دنیای کسب و کـار امروز، رقـابت در فناوری، مـدیریت نوین و درگیری تعاونیها با فعالیتهای چالش برانگیز (سـرمایه‌گذاری، بیمه، صـنایع کوچک و متوسط، امور مالی و غیره) باعث می‌شود که تعاونیها به گونه‌ای حرفه‌ای در صدد کسب کارایی اقتصادی باشـند. مدیران تعاونیها باید فرصـتها را بشناسـند و از آنها در استراتژیهای کسب و کار اسـتفاده کنند. هرچند، تعاونیهای بزرگی وجود دارند که به پیشـرفتهای قابل توجهی در فعالیتهای مختلف اقتصادی نایل آمده‌انـد، اما تعاونیها به نـدرت به عنوان مجموعه‌ای شـناخته شده‌اند که می‌توانند کسب و کار را سازماندهی و بازده سرمایه بالایی را فراهم کنند. به نظر می‌رسد کارایی پایین مدیریت تعاونیها و مشکلات بوروکراسـی که در تعاونیهـا وجود دارد مـانع موفقیت آنهـاست. خصوصـیات کـارآفرینی مـدیران تعاونیهـا کمتر بـا مـدیران بخش خصوصـی مقایسه شده است. تاکنون مطالعه‌ای که اثبات کند موفقیت تعاونیها به خصوصیات کارآفرینی مدیران آن بستگی دارد یا

از آنها تاثیر پـذیرفته، صورت نگرفته است. به هرحال، درباره مدیران بخش خصوصـی مطالعات زیادی بعمل آمده که نشان می‌دهد مـدیرانی که دارای خصوصـیاتی نظیر": اعتمـادبه‌نفس"، "ریسک‌پـذیری"، "انعطاف‌پـذیری "، "نیـاز به موفقیت "و "خوداتکایی" هسـتند، آنان را به سـمت موفقیت در کسب و کاری که مـدیریت آنرا به عهـده دارنـد، هـدایت می کننـد. براساس مطالعه‌ای که در کالـج تعـاونی مالزی انجام شـده است؛ برجسـته ترین خصوصـیاتی که در بین مـدیران تعاونیهای مالزی وجود دارد، عبارت از: ارتقا کیفی ، شایسـته محوری ، مسـئولیت پـذیری ، صـداقت و اعتماد و تشـکیل گروه دادن است و ریسک پذیری و اسـتقلال اگر چه در پـایین‌ترین رده‌ها جای دارنـد، اما ضـروری می‌باشـند (۱۷). بـدیهی است که توانـایی و مهـارت مـدیران، بهره‌وری، ثبـات و قابلیت پاسـخگویی یک سازمان را شـکل می‌دهـد. این امر برای تعاونیها نیز مصداق دارد. مدیر، رهبریت گروه را به عهده دارد. اوست که تصـمیم می‌گیرد و ارتش خود را برای کسب پیروزی در جنگ رهبری می کند. اگر شـکست بخورد ، سازمان شـکست می خورد. یکی از مسـئولیت‌های مهمی که یـک مـدیر در شـروع کار خود بایـد به آن توجه نمایـد تصـمیم‌گیری است. عوامل مؤثر در فرآیند تصمیم‌گیری عبارتند از: ۱) ویژگی‌های شخصـی و شخصیتی کارآفرین ۲) محیط شخصـی کارآفرین مانند خانواده یا محیط کاری ۳) مولفه‌هـای موثر بر محیـط کـارماننـد نگرش‌هـای اجتمـاعی، جو اقتصادی و بودجه ۴) ایـده کـارآفرین و ارزیابی آن ۵) اهداف کارآفرین (۱۸). برنامه‌ریزی ماموریت یا وظیفه بسیار سـختی است، بنابراین مـدیران جوامع تعاونی بایـد قادر به برنامه‌ریزی باشـند. مهم است که یک برنامه‌ریزی کامل قبل از اجرای دیگر وظایف مـدیریت تعاونی صورت پـذیرد. در خصوص الگوی رهبری، بیشتر مـدیران تعاونیها با رویکرد مشورتی سازگاری یافته‌انـد. برجسـته‌ترین خصایصـی که بین مـدیران تعاونیها یافت می‌شود عبارتنـد از: ارتقا کیفی، مسـئولیت پذیری، شایسته سالاری، صداقت و اطمینان و تشکیل گروه دادن است. حال آنکه، ریسک پذیری و استقلال اگرچه لازمنـد امـا کمترین اهمیت را دارنـد. این امر شایـد به این دلیل است که اکثر مـدیرانی که هم حقوق می‌گیرنـد و یا وظایف مدیریتی را افتخاری انجام می‌دهند، معمولا "از درگیر کردن خود با طرحهای پرخطر به دلیل تاکید اصول تعاونی بر سود و ریسـک پذیری منطقی خودداری می کنند. بعلاوه، بیشتر مدیران از تصمیمها و سیاستهای تعیین شده توسط هیات مدیره – که بالاترین اختیار را در تصـمیم گیریهای مـدیریتی برای تعاونی دارد- پیروی می‌کنند (۱۷). بنابراین با توجه به مطالب ارائه شـده می‌توان ویژگی‌های مشترک بین کارآفرینان موفق و مـدیران تعاونی موفق را اینگونه برشـمرد: ۱. انگیزه قوی از نظر فلسـفی و اعتقادی برای شـروع یک فعالیت اقتصادی داشته باشد. ۲. اعتماد به نفس داشته و خودباور باشد. ۳. دارای استقلال رأی باشد. ۴. توان تصمیم‌گیری با توجه به شرایط مکانی وزمانی را دارا باشد. ۵. خوش‌بین و امیدوار باشد. ۶. صبر و استقامت لازم برای مقاومت در برابر مشکلات را دارا باشد. ۷. روحیه سخت‌کوشـی و تلاش مـداوم برای تحقق اهداف داشـته باشد. ۸. در اثر شـکست ناامید نشودواز هر شـکست برای اصـلاح امـور و دیـدگاههای خود درس بگیرد. ۹. دارای تفکر و تـوان برنـامه ریزی باشـد. ۱۰. اطلاعـات عمومی لازم برای انجام فعالیت‌های اقتصادی ماننـد خرید و فروش، تولید، بازار، امورمالی و حسابداری را دارا باشد. ۱۱. شوق به کار و تلاش داشته باشد. ۱۲. دارای طبع بلنـد و اشتیـاق به انجـام کارهـای بزرگ بر اسـاس عقل و منطق باشـد. ۱۳. داشـتن اراده و آمـادگی لازم برای ایثار وفداکاری تا رسیدن به هدف ۱۴. قدرت پیش‌بینی وضع اقتصاد و بازار را دارا باشد. ۱۵. قدرت ظرفیت، نوآوری و ایجاد روشهای نوین را داشته باشد. ۱۶. توان مشـکل‌یابی و تشـخیص تنگناها و قدرت حل مسـئله را داشـته باشد. ۱۷. روحیه انتقاد پذیری داشـته باشد. ۱۸. انعطاف پـذیر باشد. ۱۹. مسؤولیت‌پـذیر باشد. ۲۰. داشـتن روحیه تقسـیم کار و تفویض اختیار. ۲۱. داشـتن توان ایجاد انگیزه در افراد برای انجـام کـار و پـذیرش مسـؤولیت. ۲۲. توان قضـاوت بـا رعـایت بی‌طرفی و عـدالت را دارا باشـد. ۲۳. نگرش سیستمی داشته باشد. ۲۴. تفکر بهره‌ور داشته باشد. ۲۵. روحیه توجه به رفاه کارکنان داشته باشد. ۲۶. داشتن روحیه رعایت نظم و انضباط. ۲۷. داشـتن برنـامه برای بالابـردن توان افراد از طریق آموزش و سپردن مسؤولیت بر اسـاس اسـتعداد آنها. ۲۸. اعمال شیوه صحیح تشویق و تنبیه در سیستم مدیریت. ۲۹. افراد را در تصـمیم‌گیری مشارکت دهد. ۳۰. روحیه انجام کار گروهی داشـته باشد

(۱۹). تعامل میان تعاونی و کارآفرینی شواهد و قراین موجود در جامعه، حاکی از این است که تعاونی بستر مناسبی برای کارآفرینی و کارآفرینی به منزله یکی از پیش شرط‌های موفقیت تعاونی بوده و میان این دو رابطه محکمی وجود دارد. هنگامی که کارآفرینی به حوزه تعاونی وارد می‌شود می‌توان امیدوار بود که تعاونی با بهره گیری از فاکتورهایی از قبیل «خلاقیت و نوآوری»، «شناسایی و بهره گیری از فرصت‌ها» و «ریسک‌پذیری» می‌تواند در فضای رقابتی کسب و کارها جایگاه قابل قبولی را برای خود ایجاد کرده و موفق عمل نماید. همانطور که می‌دانیم" خلاقیت، "توانایی خلق فکرهای جدید است که این فکرها ممکن است به ایجاد محصولات یا ارائه خدمات جدید منجر شوند". نوآوری "نیز عبارت است از جست و جوی خلاق یا غیر عادی راه‌حل‌های تازه برای رفع نیازها و مسائل موجود. نوآوری و خلاقیت از اجزای لاینفک کارآفرینی‌اند و بهره گیری از این ویژگی‌های کارآفرینانه در تعاونی می‌تواند با ایجاد مزیت رقابتی، زمینه موفقیت تعاونی را در میان کسب و کار مشابه، فراهم آورد (۲۰). از سوی دیگر محیط اقتصادی که پیوسته در حال تحول است، جریان پیوسته‌ای از فرصت‌های بالقوه را فراهم می‌آورد به شرط آنکه فرد بتواند ایده‌های نافع را در بحبوحه یک وضعیت آشفته و نیز بدبینی که در چنین محیطی نفوذ می کند، تشخیص دهد. بنابراین شناسایی منابع فرصت به عنوان یکی از اجزای لاینفک کارآفرینی و بهره گیری از آن در نظام تعاونی می‌تواند موفقیت در عرصه اقتصادی را برای تعاونی به ارمغان آورد (۲۱). مناسب بودن تعاونی بعنوان یک بستر مناسب برای کارآفرینی را می‌توان با توجه به هویت تعاونی و نقش آن در شکوفایی ویژگی‌های کارآفرینانه مورد بررسی قرارداد. برای آشنایی با هویت تعاونی می‌توان به بیانیه اتحادیه بین‌المللی تعاون درباره هویت تعاونی استناد نمود که در آن اصول تعاونی‌ها شامل موارد ذیل می‌باشند: - عضویت اختیاری و آزاد - کنترل دموکراتیک توسط اعضاء - مشارکت اقتصادی اعضاء - خودگردانی و عدم وابستگی - آموزش، کارورزی و اطلاع‌رسانی - همکاری بین تعاونی‌ها - توجه به جامعه (۸). بنابر بیانیه مذکور، تعاونی ماهیتاً فضای مناسبی است که می‌تواند نیازهای سازمانی کارآفرینان را برآورده سازد برخی از این نیازها عبارتند از: - نیاز به توجه، اعتماد، احترام، تشویق و حمایت - نیاز به آزادی در انتخاب نقش خود در سازمان - نیاز به آزادی در انتخاب همکاران و پرسنل خود - نیاز به آزادی از زنجیره فرمان و سلسله مراتب سازمانی - نیاز به آزادی از کارهای تکراری، روزمره و یکنواخت - نیاز به اطلاعات به موقع، موثق و مرتبط - نیاز به آموزش - نیاز به سرعت عمل (۲۰). یکی از دلایل عدم رشد و موفقیت کارآفرینان، وجود مقررات دست و پاگیر اداری، وجود بوروکراسی اداری و مقررات بعضاً زائد و وجود فشارهای درونی و خارجی تحمیلی می‌باشد که موجب به وجودآمدن محدودیت‌های فراوانی در جهت نیل به ساده‌ترین اهداف اقتصادی می‌شود. چنین محیطی باعث سرخوردگی و حتی فرار کارآفرینان می‌شود زیرا آنان جایی برای بیان و ابراز ایده‌های خود نمی‌یابند و خود را درکمند بوروکراسی و روابط ناسالم سازمان‌های تصمیم گیرنده می‌بینند. به همین دلیل آنها نیز به خیل جامعه بی‌تحرک و ساکنی می‌پیوندند که حاصل شرایط و محدودیت‌های موجود می‌باشد. کنترل دموکراتیک تعاونی توسط اعضاء که در بیانیه به آن اشاره شده است، فضای مناسبی را به منظور ارضای حس" استقلال‌طلبی "یا" نیاز به استقلال "بعنوان یک نیروی انگیزشی مهم برای کارآفرینان فراهم می‌آورد. بررسی منابع موجود در زمینه کارآفرینی نشان می‌دهد که نظام خشک دیوان سالاری به هیچ وجه مورد رضایت‌خاطر کارآفرینان نیست و استقلال‌طلبی یکی از ویژگی‌های مهمی است که سبب می‌شود کارآفرینان به اهداف و رویاهای خود دست یابند. به همین دلیل فضای حاکم بر تعاونی، آزادی عمل برای کارآفرینان به ارمغان می‌آورد و می‌تواند بعنوان یک بستر مناسب، کارآفرینان را در خود جای دهد. رویکرد دولت نسبت به توسعه کارآفرینی در بخش تعاون در بسیاری از کشورهای جهان‌سوم، حمایت‌های لازم از کارآفرینان صورت نگرفته و به عکس مشاغل دلالی و واسطه گری و رانت‌خواری از رونق بیشتری برخوردار هستند که این امر موجب می گردد افراد فعال در این بخش‌ها که برای توسعه اقتصادی نافع نبوده بلکه عمدتاً مضر هم هستند، سودآوری بسیار بالایی داشته، بنابراین انگیزه‌های حرکت و تلاش از کارآفرینانی که قصد خدمت به توسعه اقتصادی کشور دارند، گرفته شود. در حالیکه

برای نیل به اهداف اقتصادی و توسعه‌اقتصادی می‌توان همچون کشورهای پیشرفته با اعمال مدیریت صحیح و توجه لازم و حمایت‌های کافی از کارآفرینان و کارآفرینی موجبات رشد و توسعه اقتصادی را فراهم نمود. نگاهی به مشخصات" محیط‌های کارآفرین "نشان می‌دهد که اینگونه محیط‌ها باید دارای یک سری مشخصات ویژه باشند بدین ترتیب که: از" لحاظ اقتصادی" شرایط باید به گونه‌ای باشد که افراد برای تأسیس و شروع کسب و کار با موانع کمی مواجه شوند، از" لحاظ مالی "برای شروع فعالیت‌های ریسکی، دسترسی به سرمایه گذاران، وام‌های ارزان و طویل المدت میسر باشد و از لحاظ" سیاست دولت "شرایط به گونه‌ای فراهم شود که کسب و کارهای کوچک و تازه تأسیس حمایت شده و ایجاد و رشد کسب وکارهای کوچک نیز مورد تشویق و حمایت قرار گیرد (۲۰). با توجه به اینکه در حال حاضر در کشور ما اهتمام جدی دولت در ایجاد اشتغال و رفع بیکاری وحرکت به سمت عدالت محوری از طریق توجه ویژه به اصل ۴۴ قانون اساسی موجب گردیده است تا بخش تعاون از اعتبارات و تسهیلات کافی برای تامین سرمایه و ایجاد اشتغال برخوردار باشد، فضای مناسبی در کشور برقرار گردیده که عرصه تعاون از وجود یک محیط مناسب برای کارآفرینی برخوردار گردیده و به منزله یک بستر مناسب برای رشد و توسعه کارآفرینی در کشور عمل نماید (۸). نتیجه‌گیری توسعه کشور از ضرورت‌های جدی و اجتناب ناپذیری است که جهان امروز به عنوان یک سرنوشت محتوم آن را پذیرفته است و از مهم‌ترین و اساسی‌ترین اهداف فرد، گروه سازمان و جامعه می‌تواند توسعه همه‌جانبه کشور باشد. برای تحقق توسعه عوامل زیادی از جمله نیروی انسانی، مدیریت، نظام اداری، بودجه و امکانات نقش ایفا می‌کنند. یکی از این عوامل، وجود کارآفرینان به عنوان موتور حرکت توسعه کشور است و براساس آنچه بیان شد، کارآفرینان موفق با مشخصه های یاد شده می‌توانند با توجه به وظایف کلی که بر عهده آنان گذاشته شده است در توسعه و شکوفایی و اشتغال‌زایی جامعه نقش مهمی ایفا کنند که این امر مستلزم حمایت و استفاده از تجربه‌ها و عملکرد کشورهای پیشرفته است؛ تا این دیدگاه حاکم شود که دولت به جای دخالت در اقتصاد باید فعالیت خود را صرفاً به سیاستگذاری و نقش هدایتی محدود کند و سازوکارهای لازم را در جهت تقویت بازار آزاد مهیا و شرایط لازم را برای فعالیت پیشتازان اقتصادی فراهم نماید. تعاونی‌ها می‌توانند یک اهرم مناسب برای توسعه اقتصادی به شمار آیند که همگام با سیاست‌های دولت در بهبود شرایط زندگی، کار، تولید و ارتقای سطح درآمد و وضعیت اجتماعی مردم مؤثر باشند. هدف از توسعه بخش تعاون در ممالک در حال توسعه این است که از این طریق نه تنها به نوسازی شیوه‌های کهنه اقتصادی پرداخته شود، بلکه شرایط اقتصادی- اجتماعی عادلانه‌تری نیز برقرار گردد. مطالعات انجام شده نشان می‌دهد که تعاونی‌ها به عنوان یک واقعیت انکار ناپذیر در طول دو قرن گذشته حضور چشمگیر خود را درتمامی صحنه‌های اقتصادی –اجتماعی حفظ کرده‌اند. براساس مطالعات انجام شده عدم تشخیص و بهره گیری از فرصتها، عدم دسترسی به منابع مختلف، عدم خلاقیت و نوآوری و نواندیشی و ارزش آفرینی، عدم برخورداری از قدرت بینش و آینده‌نگری و نداشتن چشم‌انداز و توانایی دیدن افق‌های دوردست، عدم دارا بودن حس استقلال‌طلبی، عدم برخورداری از روحیه سخت کوشی، عدم توانایی اعمال رهبری در عرصه‌های اجتماعی، عدم تعهد و مسئولیت پذیری، عدم ریسک‌پذیری و مدیریت و کنترل ریسک‌های موجود و احتمالی و عدم یکپارچگی از دلایل ناکارآمدی تعاونی‌ها به شمار می‌روند. اگرکارآفرینی را پدیده‌ای بدانیم که درآن افراد و سازمانهای کارآفرین به مدد خلاقیت، نوآوری، پشتکار، آینده نگری، تعهد بالا به جامعه و چالاکی بعنوان عاملان تغییر ازطریق ایجاد و شناسایی فرصتهای جدید به خلق و ارائه کالاها و خدمات موردنیاز اجتماع می‌پردازند و قایل به این حقیقت گردیم که کارآفرینی بعنوان رویکرد نوین اقتصادی و عامل مزیت رقابتی ملتها و بنگاهها و کشورها برشمرده می‌شود و نیز یکی ازشاخصهای عمده توسعه‌ای حتی در میان کشورهای توسعه یافته تلقی می‌گردد و با توجه به الزامات وضرورتهای اساسی در جامعه ما بالاخص مسایل و مشکلات فراروی پیشرفت و توسعه در آن و همچنین با ملاحظه تجارب برخی از کشورها وممالک توسعه یافته که گاهاً درگیر مشکلات مشابه آنچه که امروزه بعنوان دغدغه اصلی فراروی ما نهاده شده است (نظیربیکاری، افت شاخص‌های اصلی

بهره‌وری، مهارت نیافتگی فارغ التحصیلان دانشگاهی و...) می‌توان" کارآفرینی "را نسخه شفابخش توسعه جامعه ایرانی تجویز نمود. بدین ترتیب می‌توان دریافت که کارآفرینان نقش بسیار مهم و موثری را در این عرصه ایفا می‌نمایند. تعاونی‌ها با دارا بودن اصولی مانند عضویت آزاد و اختیاری، کنترل دموکراتیک، سود محدود سرمایه، مازاد درآمد و آموزش و همکاری در میان تعاونی می‌توانند بستر مناسبی باشند برای فعالیت و موفقیت کارآفرینان و با در نظر گرفتن این واقعیت که کارآفرینان صاحب ویژگی‌ها و توانمندیهای خاصی هستند می‌توانند در توسعه و موفقیت تعاونی‌ها نقش بسزایی داشته که این امر خود منجر به گسترش تعاونی‌ها و توسعه اقتصادی کشور می‌گردد. این مقاله می‌تواند رهنمود یا مرجعی باشد درباره مسائل و موضوعاتی چون موارد زیر §: هدایت کارآفرینان به زمینه‌هایی مورد نیاز جهت رشد و موفقیت آنان § بسترسازی جهت پرورش کارآفرینان § کمک به تأمین نیروی انسانی مورد نیاز و مناسب تعاونی‌ها § تعیین نیازهای آموزشی مدیران و رهبران شرکتهای تعاونی § کمک به شرکتهای تعاونی جهت تعیین چارچوب سیاستهای توسعه و مدیریت منابع انسانی § فراهم کردن مرجع یا مدلی برای شرکتهای تعاونی که می‌خواهند موفق باشند § راهنمایی مدیران جوامع تعاونی به منظور ایجاد رفتار، سلایق و فرهنگ کارآفرینی فهرست مراجع و ماخذ

۱. سازمان همیاری و اشتغال جهاد دانشگاهی، سلسله نشست‌های علمی اشتغال،۱۳۸۰ و ۱۳۸۱ ۲. پایگاه اینترنتی نقاش آموزش http://naghashamoozesh.com ۳. دل‌انگیزان،سهراب،رهیافتی بر سیاست‌گذاری تعاونی‌های تولیدی، مجموعه مقالات منتخب کنفرانس تعاون و اشتغال و توسعه، جلد اول، ۱۳۸۴، صفحه ۳۶۳ ۴. پویش، احمد، تعاونی‌ها محور توسعه کشورهای جهان سوم (نقش تعاونی‌ها در توسعه سیاسی، اجتماعی، فرهنگی و اقتصادی کشورهای در حال توسعه)، مجموعه مقالات منتخب کنفرانس تعاون و اشتغال و توسعه، ۱۳۸۴، صفحه ۸۱ و ۸۲ ۵. معاونت تحقیقات آموزش و ترویج، پیشرفت و توسعه تعاونی‌ها، چاپ اول، پایگان، ۱۳۸۳، صفحه ۱۱۱ ۶. صوفی، علی، جایگاه بخش تعاون در توسعه اقتصادی- اجتماعی، برنامه چهارم و چشم‌انداز بیست ساله کشور، مجموعه مقالات منتخب کنفرانس تعاون و اشتغال و توسعه، جلد اول، ۱۳۸۴، صفحه ۱۶ و ۱۷ ۷. جعفر پیشه، جواد، تعاون، بازاندیشی در سیاست‌ها، تولید اشتغال، مجموعه مقالات منتخب کنفرانس تعاون و اشتغال و توسعه، جلد اول، ۱۳۸۴، صفحه ۸. سلیمانی سوچلمای،ابوالقاسم،نقش شرکت‌های تعاونی در تامین اشتغال و رفع محرومیت، مجموعه مقالات منتخب کنفرانس تعاون و اشتغال و توسعه، جلد اول، ۱۳۸۴، صفحه ۵۲۵ ۹. صالحی مرزیجرانی،اکرم،نقش تعاونی‌ها در اشتغال‌زایی، ماهنامه اقتصادی،اجتماعی و فرهنگی،شماره ۱۹۰-۱۸۹، خرداد و تیر ۱۳۸۶، صفحه ۹۶ ۱۰. شکیبامقدم، محمد، مدیریت تعاونی‌ها برای دانشجویان رشته مدیریت دولتی، چاپ اول، مؤسسه انتشاراتی میر، ۱۳۷۸، صفحه ۲۲۴ ۱۱. احمدپور داریانی، محمود، کارآفرینی، چاپ دوم، شرکت پردیس، ۱۳۸۱،صفحه ۱۲ ۱۲. شعبان‌پور، غلامرضا، بخش تعاون ایران، اشتغال و کارآفرینی، نشریه رویش، شماره ۱۹ ، ۱۳۸۶، صفحه ۱۳. وب سایت خبرگزاری جمهوری اسلامی ایران۱۴ http://www.irna.com. محمدی آقاجری، ارسلان، هماهنگی سازمانی و سیاست‌گذاری بخش تعاون، مجموعه مقالات منتخب کنفرانس تعاون و اشتغال و توسعه، جلد دوم، ، ۱۳۸۴، صفحه ۳۶۱ ۱۵. توسعه کارآفرینی رویکرد آموزشی. کرامت‌الله اکبری. سازمان انتشارات جهاددانشگاهی. بهار ۱۳۸۵ ۱۶. کارآفرین. ابولقاسم گرامی‌نژاد. انتشارات اتحاد. چاپ اول ۱۳۸۵ ۱۷. پیشرفت و توسعه تعاونی‌ها. معاونت تحقیقات، آموزش و ترویج وزارت تعاون. انتشارات پایگان. چاپ اول ۱۳۸۳ ۱۸. توسعه کارآفرینی. اکبری ۱۳۸۵

۱۹. Brockhous, R.H. and Herwitz P.S., the psychohogy of the entrepreneur, ۱۹۸۶ ۲۰. Chell,E. and Burrows, R.(۱۹۹۱) The small business owner- manager , in stanworth, J. and Gray,C.(eds) Botton ۲۰ years on: The small firm in the ۱۹۹۰s , London: paul chapman, ch. ۷, pp.۱۵۱-۱۷۷. ۲۱. Malaysian Journal of Co-operative Managemant , Raja Maimon Raja Yusof

Volume ۱, July ۲۰۰۵. ۲۲. Hornaday, J. A. (۱۹۸۲), "Research About Living Entrepreneurs," in .Encyclopedia of Entrepreneurship, ed. C.A. Kent, D.L. Sexton, and K. H. Vesper

جایگاه تعاون در نظامهای مختلف اقتصادی و اجتماعی

جایگاه تعاون در نظام های مختلف اقتصادی و اجتماعیدکتر حسین آزادی نصرآباد

در عصر ما، تعاون، یک اهرم مناسب برای توسعه اقتصادی است که می‌تواند همگام با سیاست‌های دولت، در بهبود شرایط زندگی، کار، تولید و ارتقاء سطح درآمد و وضعیت اجتماعی مردم مؤثر باشد و چنانچه به طور اساسی مورد حمایت قرار گیرد، بار هزینه‌های دولتی را کاهش داده و به تدریج استقرار شرایطی را سبب شود که طبقات مختلف مردم در مسایل

اقتصادی مربوط به خود تصمیم گیرنده بوده و متناسب با برنامه‌های عمومی دولت، امور اقتصادی مربوط را عهده دار گردند.بدین لحاظ دولتهای بسیاری از کشورهای در حال توسعه سعی کرده اند نوعی سیستم اقتصادی - اجتماعی که در آن برای بخش تعاون مقام خاصی در نظر گرفته شده باشد، به وجود آورند و نظام تعاونی، در سیستم اقتصادی و اجتماعی این کشورها، به عنوان نوعی "شیوه سوم "بین سیستم سرمایه داری غربی و روش دولتی و متمرکز شرقی، انتخاب و مورد توجه قرار گرفته استهر کشور بنا بر ساختار و شرایط خاص خود نیازمند رهیافت‌های متفاوتی برای تعاونی‌های خود می‌باشد. عموما "به اشتباه پنداشته می‌شود که تعاون پدیده ای وابسته به اقتصاد کشورهای کمونیستی یا برخی کشورهای در حال توسعه است، حال آنکه واقعیات مبین آن است که تعاون در اقتصاد کشورهای غربی و نیز کشور های اسلامی نقش بسیار بارز و برجسته‌ای را عهده دار است. در حال حاضر، به ندرت می‌توان در دنیا کشوری را یافت که دارای نوعی سازمان تعاونی نباشد. کلیه کشورها اعم از سوسیالیست یا کاپیتالیست، توسعه یافته یا نیافته، مدعی دارا بودن این گونه سازمان ها هستند و اغلب به توسعه و گسترش این سازمانها مبادرت ورزیده‌اند. در دوره‌های اخیر این توسعه را می‌توان در کشورهای کمتر توسعه یافته و نوخاسته به نحو مشخصی ملاحظه کرد، ولی طرفداری از این رویه به مردم عادی محدود نمی‌شود بلکه بسیاری از دانش پژوهان توسعه اقتصادی در برنامه‌ریزی خود از تعاونی‌ها به عنوان رفرم اقتصادی یاد کرده اند.با اینکه کشورهای سوسیالیستی نیز نظام تعاونی و نظام‌های" جمعی "را دنبال می‌کنند، در کشورهای سرمایه داری نظیر آمریکا نیز تشویق تعاونی و خدمات تعاونی‌ها، یکی از سیاستهای کلی دولت می‌باشد. شاهد این امر، تأکید زیادی است که این کشور به آموزش تعاونی در زمینه‌های مختلف تولیدی، خدماتی و بازاریابی دارد. در این کشور پنج راه‌کار برای قوام دادن به تعاونی‌ها و قوت بخشیدن به همکاری آنها با سایر نهادهای جامعه اعمال می‌شود:۱- افزایش اقتدار تعاونی‌ها،۲- تحقیقات وسیع در زمینه تعاونی،۳- تأکید بر روابط هر چه بیشتر و نزدیک تر بین آنها،۴- بکارگیری روابط دو جانبه، و۵- همکاری در سطح بین المللی.در کشورهای تازه استقلال یافته نیز تعاون جایگاه ویژه‌ای دارد. در این کشورها، دیری نپایید که ارزشهای حاکم بر شیوه تعاون و سازمانهای تعاونی توجه دولتها و دولتمردان را به خود جلب کرد و برای سهولت در امر تشکیل سازمان تعاونی دست به تنظیم شیوه‌های اجرایی استاندارد در این زمینه زده شد. در این راستا نخستین گام، تصویب قانون تعاون بود. در این کشورها، به منظور اجرای سیاست تعاونی خویش به نحوی منظم و پی‌گیر به تأسیس خدمات خاص دولتی پرداخته و بعضی از آنها حتی وزارت تعاون را نیز ایجاد کرده اند.بطور کلی در اکثر کشورها، بویژه در کشورهای جهان سوم، روند زیر در مورد تعاونی‌ها مشاهده می‌شود:۱- تأسیس تعاونی‌های اولیه،۲- گسترش تدریجی نظام تعاونی،۳- تدوین قوانین تعاونی، و۴- دادن ساختار و تشکیلات به آن، مثلا "از طریق تأسیس وزارت یا بانک تعاون.در یک جمع بندی، می‌توان بیان کرد که در کشورهای توسعه یافته، ایجاد انواع شرکت‌های تعاونی، عکس العملی بود در مقابل نیروهای سرمایه داری. واکنش دفاعی تعاونی‌های اروپا متوجه سیستم اقتصادی و اجتماعی موجود در این قاره بود. یعنی سیستمی که جدایی بین سرمایه و کار را باعث گردیده بود، در حالی که

تعاونی‌ها در مواجهه با شیوه سنتی تولیـد در کشورهای جهان سوم، مجبور هستند خود را با شـرایط نامطلوب هماهنگ سازند و به عبـارت دیگر، وسیله ای برای از بین بردن وضـعیت نـامطلوب مادی و تولیـدی موجود در این کشورها محسوب می‌شونـد. به همین جهت است که شـرکت‌های تعاونی کشورهای در حال توسعه را نمی‌توان به عنوان مؤسساتی خالص و اقتصادی بحساب آورد، بلکه بیشتر در حکم مؤسـساتی هسـتند که تحقق اهـداف تعـدد اجتمـاعی و اقتصـادی به عهـده آنها واگـذار شـده است. چنانکه در قانون اساسـی جمهوری اسـلامی ایران نیز ملاـحظه می کنیم، انجـام امور اقتصـادی به شـکل تعـاونی، یکی از روشـهای منـاسب برای تأمین عدالت اجتماعی، مبارزه با فقر و محرومیت و نیل به اسـتقلال اقتصادی شـناخته شده است.قدر مسـلم نظام تعاونی متکی به ارزشهای والاـی انسـانی نظیر خودیـاری ، دموکراسـی ، برابری ، عـدالت و همبسـتگی و نیز ارزشـهای اخلاقی نظیر صـداقت ، آزاد اندیشـی ، مسئولیت می باشد و از اینرو بهره گیری و توسعه آن به منظور دستیابی به پیشرفت توام با عدالت در نظام جمهوری اسلامی کاملا معقول منطقی و راهگشا می باشد و بر این اساس هر گونه تلاش برای نفی این واقعیت پایدار راه به جایی نخواهد برد.

http://icmportal.ir/weblog/khabaretaavon/archive/۲۰۱۰/۰۸/۰۷/۱۸۷.aspx

آموزش تعاون. مشکلات و راهکارها

حمـدالله رسـتمی امیـد است بـا فراهم کردن زمینه دسترسـی به مبـاحث و یـافته های آموزشـی وآشـنایی علاقمنـدان ، دانشـجویان به خصوص تعـاونگران خسـتگی ناپـذیر چشم اندازجدیـدی را بر افق فرداهـای سازنـده بگشایم.از منظر آسیب‌شـناسانه در حال حاضـر شرکت‌ها و اتحادیه‌های تعاونی با مشکلات و چالش‌های عدیده‌ای همچون عدم مشارکت اعضاء، پایین‌بودن سطح کارایی مدیران، فقـدان نظارت اعضا و بازرسان، پایین‌بودن سـطح بهره‌وری، کیفیت نامناسب محصولات و ارائه خدمات ، عدم همدلی بین مدیران ، بازرسـان ، اعضـاو .....دست به گریبان هسـتند . مـدیران تعاونیها عموماً فاقـد دانش و مهارت‌های مـدیریتی نو می‌باشـند، بازرسان به وظایف نظارتی خود به نحو احسن عمل نمی‌نماینـد، اعضا از نقش و جایگاه خود آگاهی لازم را ندارند، مجامع عمومی به صورتی بسـیار بی رونق برگزار می گردد . قیمت تمام شده محصولات تعاونی بالاتر از بخش خصوصـی است، کارکنان فاقد مهارتهای لازم برای بهرمندی از روشـهای نوین تولید می باشـند ، تعاونی ها در فروش محصولات تولیدی با مشـکلات فراوانی مواجه هسـتند و .... اینهـا واقعیتهـایی اسـت کـه در درون تعـاونی هـا قابـل مشاهـده اسـت و آمـار تعـاونی هـای راکـد و غیر فعـال نیزگویـای این مطلب می‌باشـد.رفع مشـکلات تعاونی ها نیازمنـد مجموعه اقدامات هماهنگ و سـنجیده‌ای است که آموزش نیروی انسانی از مهمترین این اقـدامات است. آموزش ارزانترین و کـاراترین ابزاری است که پاسـخگوی بسـیاری از نارسائیها می‌باشـد.اصولاً نهضت تعاون بـدون آموزش تحقق نمی‌یابـد، یا اینکه به تدریج ویژگی تعاونی‌بودن خود را از دست خواهد داد. اندیشـمندان تعاون معتقدند تعاونی‌ها با آموزش متولد می‌شوند، با آموزش شکل می گیرند و با آموزش موفق می‌شوند. قانون و مقررات عامل موفقیت تعاونی‌ها نیست بلکه معجزه آموزش می‌توانـد هر تحول سازنـده‌ای را به ارمغـان بیـاورد.هر چنـد آمـار مربوط به عملکرد آموزش تعـاونی گویـای تلاـش گسـترده همکـاران در سـطح ادارات کـل و ادارات شهرسـتان‌ها در زمینه آمـوزش نیروی انسـانی بخش تعـاون می‌باشـد، امـا وجـود همزمـان نارسائیهـای فوق‌الـذکر وفعالیت‌هـای منـاسب آموزشـی ایـن حـدس را مطرح می‌نمایـد که احتمالاًـ به اثربخشـی و کـارایی آموزش‌هـا به میزان توسـعه کمی آن توجه نشـده است و پرداختن بیش از حـد به آمارها و کمی‌گرایی فرصت لازم را برای بررسـی میزان تاثیرگذاری آموزش‌ها و بهبود کیفیت تعاونی‌ها باقی نگذاشـته است.از آنجائیکه آموزش با روح و روان افراد سـروکار دارد . شایسـته است این امر به افراد دارای صـلاحیت و مهارت‌های برجسـته در امور آموزشـی سپرده شود . اجرای برنامه‌های آموزشـی در قالب یك نظام آموزشـی مدون و منطبق با ویژگی‌های فراگیران و نیازهای سازمانی از جمله این ضرورت‌ها است. در غیر اینصورت فعـالیت آموزشـی، نزد مجریـان در حـد انجام وظیفه اداری تنزل می‌نمایـد و نزد فراگیران به امری اجباری ، غیر مفیـد و کسل‌کننـده

تبدیل می گردد.تعاون و آموزشتعاون بر اساس اندیشه‌های بنیادی بشر همچون عدالت ، آزادی ، برابری، انصاف و جمع گرایی استوار است. اندیشه‌هایی که ریشه در فطرت پاک انسانی و آرمان های تاریخی بشر دارد .رویکرد تعاون تحقق اندیشه‌های جهانی بشر در چارچوب سازمان‌های اقتصادی اجتماعی و به شیوه مسالمت‌آمیزاست که از طریق کاربرد روش‌های مشخص تعاونی مانند دموکراسی ، بی طرفی سیاسی ، نژادی و مذهبی ، توجه به جامعه و مشارکت جمعی امکان‌پذیر می باشد ، ازسویی تعاون در روش‌های اقتصادی اهداف اجتماعی را دنبال می کند.از همین منظر تفاوت سازمانهای تعاونی با سایر بنگاه‌های اقتصادی قابل تعمق و بررسی می باشد چرا که :

۱ـ هدف تعاونی ها بر خلاف سایر بنگاه های تجاری دستیابی به منفعت و ثروت نیست بلکه در تعاونی ها علاوه بر بهبود وضعیت زندگی و تامین نیاز اعضا ، اهداف اجتماعی همچون عدالت ، مسئولیت پذیری و همکاری گروهی نیز دنبال می شود۲ـ سازوکارهای مورد استفاده در تعاونی‌ها متناسب با اهداف اجتماعی تعاون است.آزادی، دموکراسی، درستکاری و مشارکت جمعی اصول و ارزشهایی هستند که در اداره امور تعاونی‌ها به کار برده می شوند.با تکیه براصول، اهداف و ارزش‌های تعاون می‌توان گفت تعاون فرهنگ و شیوه کار و زندگی است. این اصول، اهداف و ارزش‌های مختص تعاون در همه جوامع بشری مورد پذیرش قرار گرفته و به صورت نهضتی جهانی درتمام کشورها علیرغم شیوهای متفاوت سیاسی و فرهنگی گسترش یافته است از اینرو اشاعه و تعمیق فرهنگ تعاون، کسب مهارتها و توانائی به کاربردن روشهای تعاونی در سطح جامعه تنها به مدد آموزش قابل تحقق می‌باشد.بنیانگذاران نهضت جهانی تعاون به نقش آموزش در توسعه و پویایی سازمان های تعاون آگاهی داشته و آموزش را به عنوان یکی از اصول تعاون برای تحقق اهداف خود به خدمت گرفتند و اکنون نیز آموزش یکی از اصول ۷ گانه تعاون به منظور پیشرفت تعاونی ها و آگاهی عمومی مردم نسبت به ماهیت و فوائد تعاونی به کار برده می شودآموزش،کارآموزی و آگاه سازی«تعاونی‌ها در برنامه‌های خود برای اعضاء، نمایندگان منتخب، مدیران وکارکنان، آموزش و کارآموزی را مد نظر قرار می‌دهند، بدین‌ترتیب تعاونگران می‌توانند نقش موثری در پیشرفت تعاون ایفا نموده و افراد جوان و رهبران افکار عمومی را از ماهیت و فوائد تعاونی مطلع نمایند.آموزش و یادگیریآموزش فعالیتی است که به منظور ایجاد یادگیری طراحی و اجراء می شود. یادگیری، تغییر نسبتاً پایدار در رفتار بالقوه فراگیر است که در اثر تجربه آموزشی و در شرایط یادگیری ایجاد می‌شود.تغییرات حاصل از یادگیری قابل مشاهده است و می توان آن را سنجید. یعنی میزان یادگیری با استفاده از ابزارهای مناسب قابل اندازه گیری می‌باشد.بنابراین هدف آموزش یادگیری است که به منظور تغییر در بینش، نگرش و رفتار فراگیران طراحی و اجراء می شود. تغییری که بر اثر آموزش و فرایند یادگیری ایجاد می شود . مثبت پایدار ، قابل مشاهده و قابل اندازه گیری است . یادگیری بزرگسالان انسان از نظر یادگیری موجود بی‌نظیری است.علت رشد و تکامل وی نیز همین ظرفیت یادگیری او می‌باشد. یادگیری منحصر به سن خاصی نیست، بلکه همه افراد برای ادامه حیات، هماهنگی و سازش با محیط در حال تغییر خویش، پیوسته مطالب و مهارتهای جدیدی را فرا می گیرند . این یافته علمی با آموزه های مذهبی ما نیز سازگار می باشد. « چنین گفت پیغمبر راستگوی— زگهواره تا گور دانش بجوی » ازسوی دیگر یادگیری صرفاً به معنی افزایش و انباشت معلومات و اطلاعات علمی نیست بلکه گسترش فکر ، مرتبط ساختن تجربیات تازه با تجربیات گذشته و سازمان دادن به فعالیت‌های ذهنی می‌باشد.یادگیری بزرگسالان به کمک تجارب شخصی انجام می گیرد از اینرو بهتر است در امر یادگیری از این تجربیات جهت تغییر رفتار افراد کمک گرفت . یادگیری تا حدودی نتیجه فعالیت‌های فردی می‌باشد اما آنچه از دست معلم ساخته است و امر یادگیری را تسهیل می کند فراهم‌کردن عوامل و زمینه‌ها به منظور تشویق فراگیر به یادگیری می‌باشد، یکی از عوامل تضعیف‌کننده در آموزش و یادگیری بزرگسالان، برخورد با آموزشیارانی است که می‌کوشند به این گروه بفهمانند به چه چیزهایی نیاز دارند. حال آنکه توجه به تجربه‌های بزرگسالان و واردشدن به دنیای فرهنگی و ذهنی آنها آموزشیار را قادر می‌سازد بین تجربیات آموخته‌شده و مطالب

جدید پل زده و مانع از دست‌دادن اعتماد به نفس و تزلزل آنان گردد. به عنوان نمونه تکیه بر تجربیات قبلی فراگیران در زمینه زراعت ، آموزش شیوه های جدید زراعی را آسان‌تر نموده و مطالب نو خوشایندتر می گردد.و جریان یادگیری را تسهیلمی نماید .از آنجائیکه توانائی‌های حسی و حرکتی در بزرگسالان به تدریج تحلیل می رود، معمولاً پس از سن ۲۰ سالگی توانایی بینائی و شنوائی به تدریج رو به افول است، در نتیجه شاهد کاهش توانائی های فیزیکی و مشارکت آنان در امر آموزش می باشیم. بی تردید کاهش مشارکت، تاثیر منفی برجریان یادگیری می‌گذارد. بدین ترتیب درانتخاب روش تدریس و نحوه صحبت کردن در کلاس و استفاده از وسایل دیداری باید به این نکات توجه کرد. افراد مسن معمولاً کارها را با سرعت کمتر و دقت بیشتر انجام می دهند . تاثیر سرعت عمل بر یادگیری موجب می شود که بزرگسالان برای یادگیری به زمان طولانی تری نیاز داشته باشند .علاوه بر افزایش سن عوامل ناشی از فقر مانند تغذیه ناکافی کمبود مراقبت‌های بهداشتی و پزشکی بر توانائی های فیزیکی و در نتیجه توانائی یادگیری اثر می گذارد .عوامل فوق بیشتر بر سرعت یادگیری، نه میزان یادگیری تأثیر می گذارد. ظرفیت یادگیری انسان بسیار بالاست، بر اساس نتایج تحقیقات روانشناسان در تمام طول زندگی می توان یاد گرفت.نقش انگیزه در یادگیری بزرگسالان ـ در آموزش بزرگسالان میل به یادگیری بیش از خود یادگیری اهمیت دارد . تمایل به یادگیری ممکن است از علاقه شدید به برخی موضوعات و یا احساس نیاز به بعضی دانش ها و مهارت ها ناشی گردد. ایجاد انگیزه و علاقه به آموزش برای مهیانمودن بزرگسالان به یادگیری بسیار حائز اهمیت است.انگیزه ترکیبی از تمایلات، نیازها، آرزوها و اهداف است که باعث برانگیختن و تولید انرژی در فرد میشود و وی را به سویی هدایت میکند. نیاز نقش اساسی در ایجاد انگیزه دارد. احساس نیاز به آموزش شاید از اصلی‌ترین ضرورت‌ها باشد. نیاز به آموزش به واسطه انتخاب یا تغییر شغل تغییر سیستم و روش های سازمانی به کارگیری ابزار و ماشین آلات جدید و همچنین میل انسان به توسعه دانائی ها و مهارت های فردی و اجتماعی بوجود می آید . بنابراین منشاء تشخیص نیاز ممکن است فردی یا عوامل بیرونی مانند سازمان باشد . آنچه در فرآیند تغییر نیاز واقعی به نیاز بالقوه و هدایت آن حائز اهمیت می باشد عدم دوگانگی بین نیاز های فردی و نیازهای سازمانی است. در غیر اینصورت آموزشیاران سعی می نمایند به فراگیران تفهیم کنند که به چه چیزهایی نیاز دارند . لذا لازم است بین نیازهای فردی و نیازهای گروهی و سازمانی ارتباط برقرار گردد . نیازها همیشه وجود دارند اما باید آنها را به خود فرد شناساند و راه تامین آنها را نیز به او نشان داد. در صورتیکه آموزش نیاز فرد را تامین کند تجربه یادگیری موجب رضایت خاطر و همانند عبادت از آن لذت‌بخش می‌شود.برخی ویژگی های فراگیران آموزش فعالیتی است که به منظور یادگیری برنامه‌ریزی و اجرا می‌گردد و فرایندی است که به تغییر رفتار منجر می‌شود. تغییری که قابل مشاهده و اندازه گیری است. شامل کسب دانش، مهارت و نگرش می گردد به منظور تسلط بر شغل صورت می‌گیرد.بنابراین می‌توان گفت هدف همه آموزشها ارائه دانش، کسب مهارت و ایجاد نگرش است و در آموزش بزرگسالان یادگیری باید معطوف به دستیابی نتایج کوتاه مدت باشد. حال آنکه در آموزش رسمی تاکید بر آینده است و آموزش برای اهداف بلند مدت صورت می‌گیرد.در آموزش غیررسمی یادگیری باید به کار و شغل فراگیر معنا بدهد و هدف نهایی آموزش، یادگیری تسلط یاب است یعنی فراگیران پس از آموزش بتوانند کارهای محوله را به نحو شایسته انجام دهند اگر یادگیرندگان به حد تسلط نرسند نشان‌دهنده عدم اثر بخشی فعالیتها خواهد بودعلاوه بر تفاوت در اهداف آموزش و یادگیری، بین ویژگی‌های مخاطبان و روشهای اجرایی آموزش‌های رسمی و یر رسمی (بزرگسالان) تفاوت های بسیاری وجود دارد که عدم توجه به این تفاوت ها اثر بخشی آموزشی را تحت تاثیر قرار می‌دهد.در آموزش رسمی، آموزش وظیفه اصلی فراگیر محسوب می‌شود و نقش فراگیر، دانشجو یا دانش‌آموز بودن می‌باشد چرا که مسئولیت‌های اجتماعی، شغل و خانوادگی به او واگذار نشده است، در حالیکه نزد فراگیر بزرگسال ، آموزش جایگاه اولویت اول را در کار و زندگی را ندارد و چنانچه آموزش مانع انجام مسئولیت های اجتماعی و خانوادگی گردد به آسانی کنار گذاشته می‌شود لذا دقت نظر برنامه‌ریزان و مجریان برنامه های آموزشی به این محدودیت‌هاضروری است.هر چند انسان از

نظر یادگیری موجود بی‌نظیری است و ظرفیت‌های یادگیری وی تقریباً نامحدود می‌باشد اما بر اثر گذر سن، میل به یادگیری کاهش می یابد و بزرگسال بیش از آنکه علاقمند به آموزش باشد به تجربیات و یافته‌های شخصی خود اتکا می کنند؛ از طرفی، همانطور که اشاره شد کاهش توانائیهای جسمی و روانی بر سرعت یادگیری اثر می گذارد. از آنجائیکه افراد بزرگسال کارها را با وسواس، حوصله و دقت بیشتری انجام می‌دهند، یادگیری در بزرگسالان نیز نیازمند زمان بیشتر همراه با تمرین تکرار و تلاش مستمر می باشد به همین دلیل یادگیری بزرگسالان عمیق تر و پایدارتر می باشد.ازسویی دیگر بزرگسالان به دلیل مسئولیت‌های اجتماعی و خانوادگی، فرصت کافی برای شرکت در دوره های طولانی مدت را ندارند و علاقه‌مند به مباحث تئوریک نمی‌باشد در نتیجه شایسته‌تر است برنامه‌های آموزشی، کاربردی و کوتاه مدت باشد.علاوه بر موارد فوق تنوع فراگیران از لحاظ سن، سواد، تحصیلات، مسئولیت‌های شغلی و اجتماعی، تجربه‌های قبلی توانائیهای جسمی و روانی و ....به پیچیدگی و حساسیت موضوع می‌افزاید.رویکرد مناسب برای آموزش بزرگسالانبرنامه‌های تعلیم و تربیت بر اساس ۳ رویکرد معلم‌مدار، مدرسه‌مدار و رویکرد فراگیرمدار صورت می گیرد در رویکردهای مدرسه و معلم‌مدار کلیه تصمیمات مربوط به سازماندهی و اجرا برنامه آموزشی بوسیله معلم یا مدرسه اتخاذ می گردد. آموزشهای سنتی مانند مکتب‌خانه‌ها یا حوزه‌های علمیه در چارچوب رویکرد معلم‌مدار صورت می گیرد، معلم ، محور برنامه‌های آموزشی است و کلیه اجزا برنامه آموزشی پیرامون تصمیمات و روشهای معلم تنظیم می گردد.در آموزش رسمی عمدتاً از رویکرد مدرسه‌مدار استفاده می گردد. تصمیم گیری در مورد موضوعات درسی، ساختار و ارائه مطالب، روش‌های تدریس و سایر اجزا برنامه آموزشی بوسیله موسسه (مدرسه) و در ایران توسط وزارت آموزش و پرورش صورت می گیرد و فراگیر و معلم با الزامات مدرسه خود را هماهنگ نماید.در آموزش بزرگسالان رویکرد فراگیر محور مناسب ترین روش می‌باشد، چنین سیستمی که سیستم یادگیری باز نیز نامیده می شود دارای قابلیت انعطاف پذیری است و بر اساس ویژگیهای فراگیر منطبق می گردد در این رویکرد مدرسه و معلم نقش محوری ندارد بلکه نقش حمایتی را ایفا می نماید و سایر اجزا نظام آموزشی مانند شیوه آموزش ، وسایل و منابع آموزشی ، شیوه تدریس، ارزشیابی و ...... در عین اینکه دارای ارتباط منطقی با یکدیگر می باشند در جهت تحقق اهداف آموزشی و به مقتضای ویژگی های فراگیران تنظیم می گردند .این رویکرد سیستمی ایجاد می‌نماید که به هر یک از این اجزا به عنوان فعالیت های منفک و بدون ارتباط پرداخته نشود بلکه این اجزا در چار چوب یک نظام آموزشی در جهت تحقق اهداف آموزشی هماهنگ گردند . عدم توجه به ویژگی‌های بزرگسالان و بی ارتباطی اجزا آموزشی در امر یادگیری ایجاد خلل نموده و در عین عدم تحقق اهداف آموزشی تجربه یادگیری را به امری ناخوشایند و نامفید تقلیل می دهد. شناسایی نیازهای آموزشی (نیاز سنجی)هدف آموزش رسمی، تربیت نیروی انسانی برنامه های میان مدت و بلند مدت توسعه اقتصادی – اجتماعی کشور می‌باشد، در نتیجه نیازهای آموزشی به مقتضای برنامه ها و اهداف توسعه ای تدوین می گردند و معطوف به آینده می باشند اما در آموزش غیررسمی(بزرگسالان) هدف اصلی آموزش رفع نیازهای آنی و کسب مهارتهای شغلی فراگیران می‌باشد که به منظور تسلط بر وظایف جاری و فعلی آنها برنامه‌ریزی و اجرا می گردد. بر این اساس شناخت مشاغل موجود در تعاونی ها تحلیل و شناسایی وظایف شاغلان و تشخیص مهارت های مورد نیاز هر شغل جایگاه ویژه ای در نظام آموزش تعاون دارد. شناخت مشاغل وظایف اصلی شغل تعیین وظایف فرعی شغل تشخیص مهارت‌های مورد نیاز هر شغل تعیین آموزشهای مورد نیاز:(قدم اول) (قدم دوم) (قدم سوم) (قدم چهارم) (قدم پنجم)طرح هریک از این مراحل از طریق مشارکت و همکاری مدیران و شاغلان تعاونی ها امکان پذیر است تا نیازهای آموزشی منطبق بر مهارت های مورد نیاز شاغلین تعیین گردد. بدین ترتیب می‌توان بین نیازهای فردی (شاغل) و نیازهای سازمانی (تعاونی) یگانگی ایجاد نمود، این امر موجب ایجاد انگیزه در فراگیران و مشارکت فعال آنان در برنامه آموزشی خواهد بود در غیر این‌صورت تعاونی‌ها و شاغلان نسبت به برنامه های آموزشی احساس بیگانگی نموده و فاقد انگیزه لازم برای مشارکت در برنامه های آموزشی می‌باشند.البته تحقق این مراحل برای همه تعاونی‌ها، حجم عظیمی از فعالیت و هزینه را طلب

می نماید و ممکن است امکان‌پذیر نباشد، اما با تقسیم تعاونی‌ها در گروههای هم موضوع و انتخاب نمونه از بین این گروهها می توان کلیه مشاغل موجود در تعاونی ها را تحلیل مهارت نمود . تنوع در شیوه های آموزشیتنوع، ویژگی برجسته آموزش تعاون است . مخاطبان آموزش تعاون دارای طیف متنوعی به لحاظ سن میزان سواد و تحصیلات، مسئولیت شغلی و حرفه ای و ..... می باشند. از لحاظ مهارتی و تخصصی، تعاونی ها دارای نیازهای متنوعی در رشته‌های صنعتی، کشاورزی ، صنایع دستی ، خدماتی، فرهنگی و ....می باشند .کشور ایران به لحاظ ویژگی های اقلیمی و خصوصیات فرهنگی با تنوع و گوناگونی فراوانی همراه می باشد علاوه بر آنها نگرش کارفرمایان تعهدات مختلف اجتماعی و خانوادگی و بسیاری متغیرهای دیگر ما را در بکارگیری شیوه های متنوع آموزشی ملزم می نمایند .انواع آموزش‌های گروهی مانند دوره، کارگاه، گردهمایی و آموزش‌های انفرادی، مکاتبه‌ای، نیمه‌حضوری، دیداری ـ شنیداری و صفحات وب صورت‌های متنوعی از روش‌های آموزشی می‌باشند .به طور کلی انحصار در روش ایجاد محدودیت نموده و بخش‌هایی از فراگیران را ازمواجه شدن با آموزش دور می نماید . تدوین روش های نیمه حضوری مکاتبه ای دیداری ـ شنیداری و افزودن صفحات آموزشی در وب سایت وزارتخانه (www.icm.gov.ir (به کسانی که به علت سبک زندگی نمی توانند خودشان را با محدودیت ها و موانع غیرمنعطف و سخت دوره های آموزشی هماهنگ نمایند خدمات‌رسانی می کند. در این روش‌ها فراگیران بصورت انفرادی از مدار یادگیری استفاده می نمایند و از راهنمایی های آموزشی بهره مند می شوند . طراحی و برنامه‌ریزی آموزشیپس از تعیین نیازها، به منظور دستیابی به اهداف آموزشی برنامه‌های آموزشی طراحی می‌شوند در طراحی آموزشی اهداف کلی و رفتاری، مدت دوره ، شیوه آموزش و تدریس، محتوای دوره مواد و منابع آموزشی و شیوه ارزشیابی تعیین می گردد.پس از تدوین طرح های آموزشی بر اساس الویت بندی نیازها و امکانات اجرایی برنامه ریزی آموزشی صورت می گیرددر برنامه‌ریزی آموزشی بایستی به ویژگی ها و محدودیت های فراگیران توجه شود . چنانچه ذکر گردید نزد بزرگسالان آموزش دارای اولویت اول نمی باشد. و چنانچه برنامه های آموزشی از لحاظ زمان و مکان برگزاری مانع کار و زندگی افراد گردد به راحتی به کناری گذاشته می شوند تا فرصت های مناسب تر پیش آید . فرضاً کشاورزان در زمان های کاشت و برداشت محصول فرصت پرداختن به کارهای دیگر را ندارد و عاقلانه است که برنامه های آموزشی قبل از زمان کاشت و برداشت محصول ارائه گردد تا مانع کار و زندگی کشاورز نگردد.شایسته است نحوه برگزاری برنامه‌های آموزشی نیز با ویژگی‌های بزرگسالان هماهنگ باشد . معمولاً بزرگسالان برای دوره های طولانی مدت زمان کافی در اختیار ندارند . زیرا عوامل بسیاری ناشی از شرایط شغلی و سایر تعلقات اجتماعی و خانوادگی مانع حضور منظم آنها در دوره های طولانی مدت می گردد . معمولاًـ غیبت‌های طولانی و ناتمام ماندن برنامه‌های آموزشی ویژگی دوره‌های طولانی مدت است.از آنجائیکه هدف ازآموزش بزرگسالان، یادگیری تسلط یاب است در هر برنامه آموزشی سعی می گردد تعداد محدودی مهارت ارائه گردد تا یادگیری عمیق و پایدار ایجاد شود. معمولاً پرداختن به موضوعات متنوع به ایجاد مهارت منجر نگردیده و مدیران و شاغلان تعاونی ها از دوره های بعدی استقبال نمی نمایندهمچنین مشارکت فراگیران در مراحل برنامه‌ریزی آموزشی موجب می‌گردد انگیزه آنها برای حضور در برنامه‌های آموزشی افزایش یافته و شرکت در برنامه‌های آموزشی امری بیرونی و از روی اجبار تلقی نگردد.تمرکز زدایی و جلب مشارکت فراگیران و عوامل اجرایی (ادارات آموزش استانها و ادارات تعاون شهرستان ها) مانع ایجاد فاصله بین مجریان و برنامه ریزان گردیده و برنامه های ابلاغی را نا آشنا و دور از واقعیت قلمداد نمی‌نمایند بطور کلی اهداف آموزشی و ویژگی هان فراگیران متغیرهایی هستند که بر مراحل طراحی و برنامه ریزی آموزشی تاثیر می گذارند . مواد و منابع آموزشیمنابع آموزشی عنصری از آموزش تلقی می گردد که به منظور قادر ساختن و کمک به فراگیر برای یادگیری و در ارتباط با دیگر اجزا تولید می گردد.گر چه عموماً متون آموزشی به تنهایی نمی‌توانند فراگیران را به تسلط بر موضوعات قادر سازند و در کنار معلم یا راهنمای مطالعه، فرایند یادگیری را هدایت می‌نمایند اما به عنوان یکی از ارزانترین و راحت‌ترین مواد خود آموز مورد استفاده قرار می گیرد.یکی از شرایط

منبع یـادگیری در دسترس بودن آن است تا هر زمان که فراگیر فرصت یابـد آنرا مورد اسـتفاده قرار دهـد مواد یادگیری ماننـد متون نوشتاری، مواد دیداری – شنیداری و مواد رایانه ای می بایست به صورت سهل و ارزان در دسترس مخاطبان قرارداده شود .برخی از ضوابـط مورد نیـاز در تـدوین متون و مواد آموزشـی عبارتنـد از:ـ آشـنایی نویسـنده و تولیدکننـده منبع آموزشـی با اهـداف محتوا و مخاطبـان آموزش– هماهنگی محتوای متن با سـرفصل‌های دوره آموزشـی مرتبط با اهـداف آموزشـی– توجه به اهـداف کاربردی و منطبق با نقش و شـغل فراگیران، زیرا که پرداختن به مباحث نظری و غیر کاربردی موجب خسـتگی و دلزدگی فراگیران می گردد.– رعـایت سادگی و روانی، کم‌حجم بودن و رعایت موارد زیبا شـناختی در متون و منابع بزرگسالان رعایت گردد چرا که رعایت این مـوارد مـوجب می گردد. شـوق و رغبت تـورق و قرائت متن در فراگیر ایجـاد گردد . متـونی که به صـورت جزوات قطـور تهیه می گردنـد معمولاًـ به گوشه ای نهـاده شـده و کمتر مورد اسـتفاده قرار می گیرنـد . آموزش اعضاتعـاونی هـا سازمـان هـای اقتصادی و اجتماعی می باشـند که بر اساس نیاز یا هدف مشترک اعضا شـکل می گیرند.براساس اصول جهانی تعاون، اداره و کنترل تعاونی از طریق نظـارت دموکراتیـک اعضا صورت می‌گیرد و مطابق قانون تعاون اعضا در کلیه امور تعاونی حق نظارت دارنـد تصـمیمات در مجـامع عمومی (عـالی ترین رکن تعـاون) بر اسـاس هر عضو یـک رای اتخاذ می گردد و ملاک تصـمیم گیری نظر و رای اکثریت اعضا می‌باشـد وماننـد سایر شـرکتهای تجاری تعداد آراء به تعداد سـهام و میزان سـرمایه بسـتگی ندارد. بطور کلی عضو در تعاونی دارای منزلت و موقعیـتی فراتر از سـهامدار در شـرکتهای تجـاری می‌باشـد.امـا عملاًـ اکـثریت اعضـا تعـاونی هـا به حوزه تکـالیف و اختیـارات خود واقف نیسـتند و دخـالت و نظـارت آنها در تصـمیم‌گیری ها ی تعاونیها بسـیار ناچیز است . مجامع عمومی بسـیار کم رونق و بعضاً صوری برگزار می گردد. مـدیران، اعضا را از حوزه تصـمیم سازی خارج نموده و در امور تعاونی ها مشارکت نـدارند این در حـالی است که مطـابق مـاده ۳۳ قانون تعاون اعضا در شـرکت تعاونی مسئولیت مالی دارنـد.کنارگذاشـتن خیل عظیم اعضـا تعاونی ها از طیف مخاطبان آموزشـی موجب می‌گردد اعضا فاقد آگاهیها و مهارت‌های لازم جهت انجام وظایف قانونی خود شوند ودرنتیجه تعاونیها از پشـتوانه عظیم انسانی محروم خواهندشد.لذا ضـرورت دارد آموزش اعضا جزئی از نظام آموزشـی تعاون قلمداد گردد و از طریق تدوین روشـها و برنامه های آموزشی مناسب آگاهیها و مهارت های لازم به اعضا تعاونی ها ارائه گردد. مدیریت و اجرای برنامه های آموزشـیآموزش موضوعی است که با روح وروان انسان ها سـرو کار دارد. چنانچه مجریان برنامه های آموزشی با اصول و مبـانی آموزش آشـنا نباشـد بـا نگرش مکـانیکی به موضوع برخورد کرده و برگزاری دوره هـای آموزشـی را در حـد انجام وظیفه اداری تقلیل می‌دهند در این حالت عکس العمل و مقاومت فراگیران به صورت غیبت‌های طولانی، ناتمام گذاشتن دوره ها و عـدم اسـتقبال از برنامه‌های آموزشـی ظهور می‌کنـد دراین حالت مجریان مجبور می گردند برای تحقق تقویم آموزشـی به ابزارهای تهدیـد و اجبار متوسل شونـد و انجام امور اداری تعاونی ها را به حضور در دوره های آموزشـی مشـروط نمایند .این روش علاوه بر اینکـه برخـورد ابزار گـونه بـا تعـاونگران اسـت آمـوزش را نزد فراگیر بـه امری اجبـاری و کسـل کننـده تبـدیل می نمایـد.یکی دیگرازمبـاحث مطرح، جلب مشـارکت تعـاونی هـا و نهادهای وابسـته در امر آموزش است . تعاون ذاتاً نهضتی مشارکتی است که با همکاری افراد دارای هدف مشترک سازماندهی می‌گردد. البته نقش دولت عمدتاً حمایتی و تا حدودی نظارتی شده است همکاری بین تعاونی ها که از اصول جهانی تعاون می باشـد از طریق اتحادیه ها و اتاق تعاون سازماندهی می‌شود. مشارکت این نهادها در امر آموزش علاوه بر اینکه ارتباط درونی آنها را تقویت می نمایند اجرای وظایف حمایتی دولت از جمله آموزش را تسـهیل می نمایند. مشارکت اتاق تعاون و اتحادیه های تعاونی در اجرای برنامه های آموزش تعاونبا توجه به سیاست دولت مبنی برکاهش تصدی‌گری دولت و واگـذاری آن به سازمان‌های تعاونی و غیر دولتی، واگذاری تدریجی برخی از وظایف و مسـئولیت های وزارت تعاون وارد مرحله اجرایی شـده است. علاـوه بر آن گسترش زمینه هـای فعـالیت اتاق تعاون و اتحادیه های تعاون و ایجاد ارتباط گسترده تر بین این سازمـان هـا بـا شـرکت هـای تعـاونی ازجمله نتایـج حاصـله می‌باشـد. همچنین در قـانون تعاون و اساسـنامه اتاق تعاون واتحادیه

های‌تعاونی‌اجرای‌برنامه های آموزشی شرکت های تعاونی عضو، پیش‌بینی گردیده است.هم اکنون در سطح اتاق‌ها و اتحادیه‌های برخی استان‌ها این مشارکت اجرا ء می‌گردد. واگذاری اجرای برنامه‌های آموزشی علاوه بر اینکه حوزه وظایف و اختیارات اتاق ها و اتحادیه ها را گسترش می‌دهد به ارتقا ءسطح کیفی برنامه های آموزشی نیز کمک می نماید چرا که وزارت تعاون و ادارات تابعه عمدتاً به نقش هدایتی حمایتی و نظارتی پرداخته و از این طریق سطح کیفیت برنامه‌های آموزشی را ارتقاء می بخشند.

http://icmportal.ir/weblog/khabaretaavon/articles/۱۴۹.aspx

قاره سیاه بازار بکری در اختیار بخش تعاون ایران

فائزه محمدی

آفریقا قاره سیاهان مبارز و ایران انقلابی و استعمار ستیز، هر دو غنی از منابع و متشکل از آرمان ها و مشترکاتی که دست های همکاری را برای دستیابی به رشد و توسعه پایدار می فشارند. ایران همواره بدنبال گسترش روابط تجاری و اقتصادی خود با دیگر کشورهای جهان بوده و برای عرضه کالاها و خدمات خود نیازمند در اختیار گرفتن بازارهایی جدید است.بازارهایی بکر و دست نخورده که در آن توان یکه تازی و ارائه هرچه بیشتر محصولات خود را داشته باشد.در این میان بی شک آفریقا دومین قاره بزرگ جهان با بیش از ۸۹۰ میلیون نفر جمعیت ،چنان قدرت جذبی دارد که به راحتی نمی توان از آن چشم پوشی کرد.در سال های اخیر به جز چند کشور ،سایر کشورهای افریقایی سطح درآمد روبه افزایشی داشته اند که ایران نیز با ورود به موقع و برنامه ریزی شده به راحتی می تواند از فرصت پیش آمده در جهت جذب این سرمایه ها استفاده کند.از سویی دیگر توسعه روابط با قاره سیاه در سیاست های خارجی ایران از جایگاه ویژه ایی برخوردار بوده و از سیاست های تردید ناپذیر کشور به شمار می آید.قاره آفریقا ۹۶ درصد ذخایر الماس ،۹۰ درصد کروم،۸۵ درصد پلاتین ،۵۰ درصد کبالت ،۵۵ درصد منگنز،۴۰ درصد بوکسیت،۱۳درصد مس، ۵۰ درصد فسفات،۶۵ درصد طلا و ۳۰ درصد ذخایر شناخته شده و در دست استخراج توریوم و اورانیوم جهان را در بر دارد.سرمایه گذاری در بخش صنعت و فعالیت های معدنی ،تولید مشترک خودرو و ماشین آلات کشاورزی ،راهسازی و کامیون نیز در اولویت های گسترش روابط ایران و افریقا قرار دارد.بعد از تشکیل دولت فراگیر در زیمبابوه از میان کشورهای افریقایی، این کشور در صدر توجه سرمایه گذاران خارجی قرار گرفته که ایران نیز در بین این سرمایه گذاران جای دارد و از آنجا که ریاست کمیسیون مشترک دو کشور بر عهده محمد عباسی وزیر تعاون قرار دارد ،بخش تعاون سعی کرده تا حضور هر چه بهتری در این بخش داشته باشد.البته توسعه روابط با زیمبابوه از مدت ها پیش از این آغاز شده و برگزاری شش کمیسیون مشترک همکاری های اقتصادی که اولین آن در مرداد ماه سال ۱۳۷۵ بوده ،نشان از عزم جدی دو کشور در توسعه روابط اقتصادی و تجاری دارد.زیمبابوه کشوری غنی از لحاظ کشاورزی ،وجود منابع جنگلی،منابع غنی معدنی،حیات وحش طبیعی و ظرفیت های بالای گردشگری است.از دلایل مطلوبیت این کشوربرای سرمایه گذاری می توان به این موارد اشاره کرد:وجود نیروی کار ماهر و تحصیل کرده،وجود زیرساخت های مناسب مانند جاده ها و خطوط راه آهن در سراسر کشور،سیستم مخابراتی سراسری،دسترسی به بازارهای منطقه ای،عضویت این کشور در سازمان های ساوک ،بازار جنوب وشرق آفریقا موسوم به کومسا،سازمان تجارت جهانی و.....به طور کل اقتصاد زیمبابوه کشاورزی محور است اما بخش های دیگری مانند معدن ،گردشگری،خدمات و تولید نیز بخش های قدرتمندی محسوب می شوند که تنوع خاصی را به فعالیت های تجاری در زیمباوه داده است.**فرصت های سرمایه گذاریدر بخش تولیدی فرصت های سرمایه گذاری شامل نساجی،تولید لباس،جوراب،تولیدات شیمیایی ،چوب ،مبلمان،فلز و.....می شود.در بخش معدن ،معادن طلا ،الماس،گرانیت،پلاتینیوم،زغال سنگ و غیره.در بخش گردشگری، کشاورزی و صنایع وابسته و بخش خدمات مانند فراهم کردن پارک های خدماتی بازرگانی،توسعه فرودگاه ها،سدها،ساختمان سازی امکانات مخابراتی و غیره از جمله فرصت های

سرمایه گـذاری در این کشور افریقایی به شـمار می آیند.**مشوق های دولت فراگیر برای سـرمایه گذاری در زیمبابوهلازم به ذکر است در زیمبـابوه مالیـات بر شـرکت ها ۳۰ درصـد و مالیـات بر سود سـرمایه ۲۰ درصـد می باشـد که دولت جهت تشویق سـرمایه گـذاران خـارجی در بخش هـای مختلف مشوق های مالیاتی متفاوتی را در نظر گرفته است.به طور مثال در مناطق روسـتایی و کمتر توسـعه یافته برای پروژه های تولیـدی در پنج سال اول تنها ۱۰ درصـد و برای پروژه های جدیـد در بخش زیر ساخت ها ۱۵ درصد مالیـات لحـاظ شـده است.در مورد سـاخت پارک های صـنعتی نیز در پنـج سال اول میزان مالیات صـفر بوده و سـپس به ۱۰ درصد افزایش می یابـد.همچنین در بخش گردشـگری ،پروژه های BOOT,BOT و سـرمایه گـذاری در بخش معدن نیز این مشوق های مالیـاتی در نظر گرفتـه شـده اسـت.اقلام صـادراتی زیمبـابوه به جهـان پلاـتین ،پنبه،توتـون و تنبـاکو،آلیاژهـای آهن و فولاـد،طلاـ و منسوجات می باشـد واقلام صادراتی ایران به زیمبابوه رنگ و ورنی،لاک و لعاب،موتور سـیکلت،رب گوجه فرنگی،لوله و شـیلنگ هـای سـخت،هیدروکسـید سـدیم جامـد،فرش و کفپـوش ،صـفحه و ورق بـه همراه نفت خـام است.**حجم صـادرات یـک میلیـون دلاریـالبته به گفته وزیر تعـاون، ایران در زمینه گسترش صـنایع کشـاورزی مخصوصـا تراکتورسـازی همین طور ایجـاد کارخانجـات بافندگی،خدمات آموزشـی و سـرمایه گذاری در زیمبابوه مشـغول فعالیت است".محمد عباسـی"حجم صادرات ایران به زیمبابوه را بیش از یک میلیون دلار ذکر کرده و می افزایـد با ادامه رونـد صادرات تراکتور این میزان صادرات بیشتر هم خواهـد شد.وی معتقد است افزایش همکـاری در بخش هـای کشـاورزی ،حمل و نقل،بانک،آموزش وغیره می توانـد بستر توسـعه و شـکوفایی اقتصاد دو کشور را فراهم آورد.**ایجاد بانک مشترک تعاون بین دو کشور"ماشااله عظیمی"مدیر عامل بانک توسعه تعاون می گوید پس از برگزاری ششـمین کمیسـیون مشترک دو کشور در اردیبهشت ماه سال جاری ،یادداشت تفاهمی بین بانک توسعه تعاون و موسسات مالی و اعتباری زیمباوه به امضا رسـید و مقرر شد تا فرآیند قانونی ایجاد بانک مشترک بین دو کشور انجام شود.وی افزود ،همچنین س.گ.نیـونی وزیر صـنایع کوچـک و متوسـط و توسـعه تعـاون زیمبـابوه ابراز علاـقه کرده تـا اعتبـارات خرد ۳۳ بانـک تعاونی زیمبـابوه در بانک توسـعه تعاون متمرکز شود.**یک و نیم میلیون یورو ارزآوری از صادرات تراکتور به زیمبابوهمـدیر عامل گروه صنعتـی تراکتورسـازی ایران نیز در گفت گـو بـا مهر اظهـار داشـته که در سه مـاه اخیر بیش از ۶۰ دسـتگاه تراکتـور به همراه ادوات کشاورزی به زیمبابوه صادر شده که حدود ۵/۱ میلیون یورو ارزآوری برای کشور به همراه داشته است".ابوالفتح ابراهیمی"تصریح کرده که در آینده نزدیک نیز ۱۰۰ دستگاه تراکتور دیگر به این کشور صادر خواهد شد.**ایجاد خط کشتیرانی مستقل لازمه تداوم صادراتمـدیر کل دفتر تعاونی های تولیـدی و خـدماتی وزارت تعاون می گویـد،همزمان با برگزاری شـشـمین کمیسـیون مشترک دو کشور ،۱۵ تعـاونی از ایران برای اولین بـار به صورت گروهی در نمایشـگاه بین المللی تجـاری بولاـوایو که درشـهر حراره پـایتخت زیمبابوه برگزار شـد شـرکت کردنـد".عباس جوهری"می افزاید،بخش تعاون در این نمایشـگاه حضور فعالی داشت که بسـیار مورد اسـتقبال قرار گرفـت و تعـاونی هـای ایرانی حاضـر علاـوه بر سـفارش گیری در زمینـه سـرمایه گـذاری هـای مشـترک بـه مـذاکره پرداختنـد.وی تصـریح کرد ،در تفـاهم نـامه اولیه بین دو کشور مطرح شـده بود که زمینه صادرات کالاهای ایرانی به زیمبابوه فراهم شود که در این خصوص ایجاد یک خط کشتیرانی مسـتقل برای تسـهیل امر صادرات از الزامات است.جوهری تاکید کرد ،با در نظر گرفتن تمـام شـرایط موجود ،بررسـی هـا و برآوردها نشان می دهـد علی رغم هزینه بالای حمل بار ،قیمت کنونی محصولات ایرانی بسیار پائین تر از قیمت تمام شـده محصولاتی است که در کشور زیمبابوه عرضه می شود.البته نبایـد دور از ذهن داشت که سـرمایه گـذاری در زیمبـابوه مسائـل و مشـکلات خـاص خود را نیز به همراه دارد ،معضـلاتی از قبیـل پـائین بودن سـطح مبادلات دو کشور ،وجود بحران های اقتصادی و سیاسـی کشور زیمبابوه ،نبود زیرساخت های حقوقی و خط کشتیرانی بین دو کشور،فقـدان اطلاعاتی فعالاـن تجـاری دو طرف از یکـدیگر، بالاـ بـودن نرخ ریسـک کشـور زیمبـاوه و همچنین عـدم اطلاـع رسـانی صـحیح در خصوص اطلاعات نمایشـگاه های بین المللی و یا تخصصـی طرفین جهت شـرکت و حضور فعالان اقتصادی.با این وجود براساس بررسی های

انجام شده زیمباوه به همراه سایر کشورهای افریقایی به دلیل تمایل به رشد ، توسعه و بهره گیری از فناوری های توسعه ای بعنوان بازار بکری برای بخش تعاون و سایر بخش های اقتصادی ایران به شمار می آید تا با سرمایه گذاری به موقع و به هنگام سهم قابل توجهی از این منطقه اقتصادی را در دست خود گیرند.

http://icmportal.ir/weblog/khabaretaavon/articles/۱۸۴.aspx

باور تعاون

(تعاون در اندیشه و عمل) نویسنده : دکتر محمد عباسی

خلاصه کتاب: خلاصه شده توسط : احمد جلال آبادی - مقدمه: اهل نظر و عمل نقش اصلی را در ایجاد ساختارها و همه توفیق ها و شکست ها به عهده دارند ، به همین مناسبت در روایات بزرگان دینی و حکمای تاریخ ، دو گروه دانشمندان و حاکمان ، تأثیر گذار اصلی سعادت و شقاوت جامعه تلقی شده اند . گرچه رهبران الهی، چارچوب های دقیقی برای بخش های متعدد مورد نیاز بشر ذکر کرده اند ، اما بزرگان جوامع و مدیران ، گاهی در انتخاب صحیح این روش ها و مصادیق آن دچار سردرگمی هستند . چه بسا فرصتهایی که از دست رفته و منابعی که مصرف شده اما از اثر بخشی و کارآمدی لازم برخوردار نبوده است . با استقرار نظام جمهوری اسلامی به رهبری حضرت امام خمینی (ره) و جانفشانی شهدا و فداکاری ملت غیرتمند ایران ؛ امید به یافتن مدل ها و روش های نوین همگرا با اصول ارزشی اسلام (اصول مکتبی) برای پاسخگویی به نقش های اقتصادی ، اجتماعی ، مدیریتی و ... نه تنها در ایران بلکه در جهان اسلام زنده شد و تلاش های مرتبط با آن آغاز گردید درك الزامات مربوط به رفع چالش ها(در مسائل اقتصادی ، مدیریتی ، فرهنگی و اجتماعی) موجب شد تا آیت ا... خامنه ای ، رهبر انقلاب اسلامی بارها تلاش نمایند، با ذکر رهنمودهایی ، متولیان امور ، دولت ، افراد تأثر گذار و کلیه ذینفعان را برای طی طریق صحیح یاری کنندو مکررا "برای استقرار عدالت اجتماعی و نزدیك شدن مدیریت جامعه به ملاکهای اسلامی ، روش تعاون را که یادگاری است از بزرگان تدوین کننده قانون اساسی ، خصوصا "شهید والا مقام آیت ا... دکتر بهشتی ، یادآوری کرده و در زمانهای متعدد توجه همه جانبه به آن را به دولتمردان تأکید نمایندسرشناسه : عباسی ، محمد ۱۳۳۷عنوان و نام پدیدآور : باور تعاون (تعاون در اندیشه و عمل) / نویسنده محمد عباسیوضعیت ویراست : ویراست مشخصات نشر :تهران موسسه توسعه روستائی ایران ۱۳۸۹مشخصات ظاهری : ۳۰۵ ص جدول شابک: ۳۰۰۰۰ ریال ۰-۲۰-۷۴۰۲-۹۶۴-۹۷۸وضعیت فهرست نویسی: فیپا یادداشت : کتاب حاضر با حمایت و همکاری وزارت تعاون منتشر شده است .عنوان دیگر : تعاون در اندیشه و عملموضوع : تعاونی ها — ایران ۱۳۸۹ ۲ع/رده بندی کنگره : ۴/۵۶/۳۵۳۲رده بندی دیویی: ۰۹۵۵/۳۴۴شماره کتابشناسی ملی : ۲۰۲۹۲۶۷تقدیم به : شهید مظلوم آیت ا... دکتر بهشتی اندیشمند ولایتمداری که جاودانه تاریخ شد .او که تعاون و وحدت ملت را حول محور ولایت فقیه ، عالی ترین درس سیاسی انقلاب می دانست .و شیوه تعاون را در اقتصاد بهترین روش اقتصادی برای دستیابی به پیشرفت و عدالت معرفی نمود .تا رهروانش با پس زدن نظام های سرمایه داری و سوسیالیسم مدل تعاونی را به عنوان رویکرد قانون اساسی جمهوری اسلامی باور کنند وتقدیم به همه تعاونگران حقیقی که ایمان و توان خود را برای رشد و توسعه ایران عزیزمان به همراه گسترش عدالت اجتماعی باور دارند.بخش اولفصل یک - تعاون چیست ؟- ارزش در تعاونی - اصول تعاون تعاون در لغت از ((عون)) به معنی یاری کردن از باب تفاعل به معنی به همدیگر مساعدت کردن و همیاری نمودن آمده است و به معنی " یاوری و همراهی متقابل " است . به بیانی دیگر ، کار جمعی داوطلبانه و نظام مند را تعاون می گویند در زبان لاتین معادل ((تعاون)) کلمه Cooperation بکار گرفته شده است واژه Cooperation را اولین بار رابرت آون R.Owen در مقابل واژه رقابت Competition به کار گرفت سپس صاحبنظران و مصلحان اجتماعی این کلمه را با مفاهیم و کارکردهای متفاوتی بکار بستند تا جایی که مقوله نهضت تعاونی

Cooperation Movment و حتی تعاون گرایی Cooperatisme در نظریه های اقتصادی – اجتماعی جایگاه ویژه ای یافت .((تعاون به معنی همکاری به منظور تأمین سعادت یا منافع متقابل است)) F.Abotez با اینکه همکاری یا کار کردن با هم ، یاکار مشترک ، را ویژگی اساسی تعاون دانسته اند ، ولی صرف با هم کار کردن و یا انجام کار مشترک را نمی توان تعاون نامید ، زیرا تعاون بالاتر از کار مشترک میباشد. می توان گفت : تعاونی انجمن ارادی و داوطلبانه ای از افرادی میباشد ، که سازمانی را با نظارت دموکراتیک و به منظور تأمین کالا و خدمات مورد نیازشان پدید می آورند مانع از سود بردن کسی به زیان دیگری می گردند . در این سازمان افراد مشارکت منصفانه ای در تأمین سرمایه و پذیرش سود و زیان حاصله از فعالیت مشترک خود دارند . تعاون در مفهوم خاص آن در بخش اقتصاد ، روشی یا به تعبیر شهید بهشتی ((بهتر است بگوییم شیوه ای در اقتصاد)) است که در دو قرن اخیر در قالب ساختارهای رسمی متداول گشته و اثرات مهمی در زندگی انسانها و ملت ها برجای گذاشته است . در حقیقت تعاون شیوه ای در اقتصاد است که راهی میانه بین نظام اقتصاد سرمایه داری و نظام سوسیالیستی تلقی شده و به " راه سوم" معروف گشته است . تحلیل واژه راه سوم نیز نشان می دهد تعاون ، به سامانه اقتصادی – اجتماعی و مدیریتی - مالکیتی (با تأکید بر سامانه اقتصادی و مالکیتی) جدیدی متفاوت با راههای قبلی اشاره می کند . ارزش در تعاونی ساختار شرکتهای تعاونی بر ارزش هایی چون خودیاری ، دموکراسی ، برابری ، عدالت و همبستگی بنا شده است . اعضای تعاونی باید به ارزش های اخلاقی نظیر صداقت ، آزاد اندیشی ، مسوولیت پذیری ، و احترام متقابل پای بند باشند .اصول تعاون اصول تعاونی رهنمودهایی است که طبق آن ، تعاونی ها ارزش ها را عملی می سازند . اصول تعاون ، بر اساس بازنگری اتحادیه بین المللی تعاونی (۱۹۹۵) ، به قرار زیر است :- اصل اول : عضویت اختیاری و آزاد(عضویت بدون تبعیضات جنسی و اجتماعی ، نژادی ، سیاسی و مذهبی ، سیاسی آزاد است) - اصل دوم: کنترل دموکراتیک اعضا (سازمان هایی دموکراتیک و توسط اعضای خود که فعالانه در سایستگزاری و اتخاذ تصمیم مشارکت می کنند ، کنترل می شود .- اصل سوم مشارکت اقتصادی اعضأ (اعضأ سرمایه تعاونی خود را به طور منصفانه و با کنترل دموکراتیک تأمین می کنند)- اصل چهارم : خود گردانی و عدم وابستگی (تعاونی ها سازمانهایی خودگردان و خودیار هستند که توسط اعضأ کنترل می شوند)- اصل پنج : آموزش ، کارورزی و اطلاع رسانی (تعاونی ها برای اعضأ ، نمایندگان منتخب ، مدیران و کارکنان خود آموزش و کارورزی فراهم می آورند به طوری که آنها بتوانند به نحو مؤثر به پیشرفت تعاونی کمک کنند) - اصل ششم : همکاری بین تعاونی ها (تعاونی ها از طریق همکاری در سازمانهای محلی ، ملی ، منطقه ای و بین المللی به مؤثرترین روش به اعضای خود خدمت کرده و نهضت تعاونی را تقویت می کنند.) - اصل هفتم : توجه به جامعه (تعاونی ها با تصویب سیاستها توسط اعضأ برای توسعه پایدار جوامع خود فعالیت می کنند) پس از انقلاب اسلامی ، در روند تصویب قانون اساسی ، به همت شهید بهشتی و تصویب خبرگان قانون اساسی ، بخش تعاون به عنوان یکی از ارکان سه گانه اقتصادی کشور ئر کنار دو بخش دولتی و خصوصی پذیرفته شده است . توجه به تعاون به حدی رسیده که ضمن اشاره صریح در بند دو اصل چهل و سه قانون اساسی به عنوان راهکار اصلی توانمند سازی افراد جویای کار، در اصل ۴۴ قانون اساسی در ردیف دوم از سه رکن اصلی اقتصاد ایران قرار گرفته است . البته گاهی تعاون و تعاونی در اذهان اکثر مردم کشورمان ، به دلیل حاکمیت چندین ساله اقتصاد دولتی و کم توجهی به مسائل مربوط به ترویج فرهنگ تعاون ، با برداشت دقیقی همراه نیست . عده ای فقط جنس ارزان خریدن را مشخصه تعاون می دانند و عد ه ای هم برداشت های ناقص خود و یا گناه معرفی ناصحیح و توفیق نیافتن مجموعه ای از افراد را که با مشکلاتی نواجه بوده اند ملاک قضاوت در مورد تعاون دانسته اند . عجیب تر اینکه برخی از مدیران دولتی و خصوصی مفهوم تعاون و تعاونی را تا سرحد توعی شرکت کاملا "انتفاعی تقلیل داده و معتقد به در پیش گیری رفتاری همانند سایر بنگاههای اقتصادی با چنین شرکتهایی بوده و کمتر توجه یا تأکیدی بر نقش توسعه ای (خرد و کلان) ، ارزشی و اجتماعی و چنین حرکتهایی دارند .لذا ممکن است افراد کمی تعاون را معنای حقیقی آن نوعی رکن اقتصادی و

حتی اجتماعی و توسعه منابع انسانی و سرمایه اجتماعی در روند توسعه کشور همراه خصوصیت عدالت خواهی آن بشناسند . رکنی که می توانـد در کنار بستر سازی های دولتی و مزایای اقتصادی خصوصـی ، جایگاه قدرتمندی در جمع آوری منابع و سـرمایه های پراکنـده و حتی کوچک ، توانمنـدسازی مخاطبان خاص (نظیر جوانان) ، کار آمـدسازی گروههای تخصصـی و راه انـدازی پروژه های عظیم اقتصادی داشـته باشند . در این میان تأکیدات مقام معظم رهبری مبنی بر توسعه بخش مردمی تعاون و افزایش سهم آن به ۲۵ درصـد از تولیـد ناخـالص ملی (تا پایان برنامه پنجساله پنجم) و همچنین برنامه های دولت در این بخش و نیز سیاست توزیع " سهام عدالت " از طریق بخش تعاون ، که اگر با حضور حقیقی سـهامداران در سرنوشت آنچه مالک آن خواهند بود همراه باشد در حقیقت یکی از اقـدامات مهم دولت در راسـتای توزیع عادلانه فرصت ها و ثروت های ملی و دارایی های دولتی به شـمار می رود ، یک فرصت تاریخی را برای رشـد و توسـعه بخش تعاون فراهم ساخته است .فصل دوم فرهنگ تعاون فرهنگ تعاون ماننـدهر مقوله دیگری، به آداب ، سـنت ها و شـیوه آن موضوع مربوط است . اینکه انسانها در رفتار ، سنن اجتماعی و اقتصادی خود به اقدامات و رفتارهایی برسـند که شیوه جمعی کارکردن و به نفع جمع اندیشـیدن را همواره مد نظر داشـته داشته باشند ، التزام به فرهنگ تعاون است . از طرفی چون جا گرفتن و جا انـداختن یک فرهنگ امری دفعی و مقطعی نیست ؛ خود به زیباترین شـیوه ها برای ماندگاری نیازمنـد است . رواج فرهنـگ تعاون در جوامع انسانی از جمله در ایران تا حـدی با مشـکلاتی مواجه است . از جهتی حس اجتماعی بودن و نوع دوستی جزء خصوصـیات فطری انسان ها است . بزرگان دینی هم ، همواره به ارزش های تعاون در زندگی تأکید داشته و دارنـد از پیـامبر اسـلام (ص) نقـل شـده است که : هیـچ انسانی بی نیاز از مردم نیست . (الحیاه ۶/۱۵۸) تعالیم اسـلامی حتی در عبادات ، به جمعی اندیشـیدن و وحدت همگرایی تأکید جدی نموده است . از امام صادق (ع) نقل شده است .... " والیعن بعضکم بعضا – بر شـما باد که همـدیگر را یاری کنیـد . " عقلا "هم کار تعاونی برای سـعادت جواع و مفاهیم مهمی ماننـد عـدالت ، و هم افزایی اجتمـاعی و اقتصـادی نسـخه قابل قبولی است .از طرفی دیگر وقتی در موضع عمل بویژه در حوزه اقتصاد ، مقرر است که این سامانـدهی مبنـای حرکت و تلاـش در امور بویژه فعالیتهـای اقتصـادی قرار بگیرد ، به نظر می رسـد با همه منافعی که شـمرده شـد ؛ پرداختن به آن یـک امر جـا افتـاد هـای نیست . مصـداق سـاده آن در ورزش کشورمـان که عمومـا "ورزشـکاران مـا در ورزشـهای انفرادی از ورزشـهای گروهی موفق ترنـد عده ای گمان می کنند که ما انسانها در شـراکت با هم موفق نیستیم و یا منافع فردی آنها علت سوق دادنشـان به سـمت حرکتهـای فردی و برای خود کـار کردن است .یکی از مواردی که مخل بر ترویـج فرهنگ ارزشـمند تعاون است اینکه عـده ای بدون توجه به ارزشـهای تعاون ، با سؤ اسـتفاده از نام آن موجبات دلسـردی اعضأ و سایر افراد را از شـیوه تعـاون فراهم می کننـد . بخصوص اینکه در تشـکل هـای با لادستی اگر از تعاونی ها نظارت نشود ، ممکن است عـده ای به شـکل موروثی سالهـا به رأس این تشـکل قرار گیرنـد و به انواع حیـل اجـازه حضور سایرین را در مـدیریت آن اتحادیه یا تعاونی به کسـی ندهنـد .در نظر سـنجی از تعـدادی از اعضای تعاونی ها به این موضوع به عنوان یکی از دغـدغه های اعضأ یاد شـده است . عـده ای بدون برگزاری مجمع که باید با حضور اکثریت اعضأ تشـکیا شود . سالها ، حتی با برگزاری مجامع صوری ، برای چندمین بار در رأ س یـک تعـاونی یـا اتحـادیه قرار می گیرنـد و اساسـا "به سـایر اعضأ اجازه نقش آفرینی نمی دهنـد .موضوع دیگر تخریب فرهنگ تعـاون این است که عـده ای در حقیقت مرام اقتصـادی سـرمایه داری را عمـل می کننـد . اما اسـمشان را تعاونی می گذارنـد . یعنی همانطور که گفته شـد حقوق اعضأ را پایمال می کننـد ، به آموزش و کاروزی اعتقاد ندارند ، به مسوولیتهای اجتماعی تعاون پایبند نیستند . در مجموع ارزشهای تعاون را رعایت نمی کنند .باید دانست که ارزش تعاون و تعاونی فرهنگ آن بستگی به رعایت اصول و ارزشـهای آن دارد در این مورد بایـد نظارت جدی گردد.فصل سوم اهمیت و حضور تعاون در جهان بیش از دو قرن و نیم از عمر جنبش تعاونی می گذرد . اعضای تعاونی ها در دنیا بالغ بر یک میلیارد نفر هسـتند و برآورد می شود کل اشخاصـی که معاش آنا تا حـد زیادی توسط تعاونی ها تأمین می شود به سه میلیارد نفر می رسـد . بر طبق گزارش دبیر کل سازمان ملل حدود ۳/۲ میلیارد نفر

یعنی حدود ۵۷ درصد جمعیت کشورهای در حال توسعه با تعاونی ها همکاری تنگاتنگی دارند.مجمع عمومی سازمان ملل در قطعنامه ۱۵۵/۴۹ مورخ ۲۳ دسامبر ۱۹۹۴ تصدیق کرد که تعاونیها " عضو جدایی ناپذیر توسعه اقتصادی و اجتماعی در همه کشور ها " میباشد .جنبش تعاونی در نیمه آخر قرن نوزدهم به تدریج در کشورهای آسیا و اقیانوسیه به وجود آمد و به آن اندازه وسعت یافت که اکنون بیش از ۵۰ درصد اعضای تشکیل دهنده اتحادیه بین المللی تعاون ، متعلق به این منطقه هستند .تعاونی های کشاورزی نقش عظیمی در ایجاد روحیه آزاد منشی بخش عظیمی از جوامع شهری و روستایی ، افزایش نیروی تولید و حاصلخیزی و ارتقأ اوضاع اقتصادی – اجتماعی کشاورزان ژاپن بازی نموده اند . تعاونی های کشاورزی ژاپن خدمات گوناگونی از قبیل آموزش تکنیکهای کشاورزی و مدیریت مزرعه ، تهیه نهاده های کشاورزی یا کالاهای مصرفی ، بازاریابی محصولات کشاورزی ، پذیرش و جمع آوری پس اندازها و انجام خدمات مالی برای اعضأ ، هدایت برنامه های تولید کشاورزی و فعالیتهای مربوط به مراقبت پزشکی به منظور حفظ سلامتی کشاورزان را انجام می دهند (کیم و یاسودا سال ۱۹۹۵) .برخی دیگر از تعاونی ها درژاپن طیف وسیعی از فعالیتها ، از تولید محصولات و فروش مستقیم آنها گرفته تا فرآوری محصولات ، را به عهده دارند به عنوان مثال تعاونی شیموگو که زنجیره تولید و عرضه را تا دست مصرف کننده ، مستقیما "در دست دارد . تعاونی ها همچنین بر ۹۵ درصد محصولات برنج نظارت دارند . بلاخره در ژاپن ، ۱۰۰ درصد ماهیگیران ، عضو تعاونی ها میباشند (بالغ بر ۵۵۰ هزار نفر) جواهر لعل نهرو (یکی از رهبرانی که در استقلال هند نقش اساسی داشت) اکثرا "او را یک فرد تعاونی مسلک ، با اعتقادی راسخ و یک فیلسوف روشن فکر در زمینه تعاونی می دانند در زمینه مداخله دولت در امور تعاونی ها می گوید " : مسلم است که دولت باید کمک کند ، اما بین کمک کردن و ریاست نمودن تفاوت فاحش است ." نتیجه و پیامد چنین اعتقادات و پیگیری هایی است که گفته می شود امروزه هند را با آن همه مشکلات جمعیتی به " کشوری که دارای بزرگترین بخش تعاونی جهان است "تبدیل نموده است . وظیفه بخش تعاونی در هند ، حذف واسطه ها و اتخاذ ترتیباتی است که هر تولید کننده حق خود را از جهت کسب قیمت عادلانه دریافت کند . فصل چهارم تاریخچه تعاون در جهان و ایران سوابق نشان می دهد اولین کسانی که در امر تهیه و تنظیم اصول تعاونی تلاش کردند ، پیشگامان راچدیل بودند .۲۸ نفر کارگر پیشتاز در شهر کوچک راچدیل با تحقیق در علل شکست و بررسی رموز موفقیت شرکتهای تعاونی در گذشته ، با ابداع و ابتکار اصول و راه رسمی نوین دست زدند و در سال ۱۸۴۴ شرکتی را بنیان نهادند که نظریه و راه و روشهای کار آنها سرمشقی برای تشکیل شرکتهای تعاونی در دنیا قرار گرفت و تا امروز در سراسر دنیا این اصول ارزش و اعتبار خود را حفظ کرده و نام " اصول مکتب شرکتهای تعاونی راچدیل " شناخته شد در ایران تعاون به مفهوم واقعی کلمه از سابقه طولانی برخوردار است . برخی از محققان غربی عقیده دارند که اوضاع خاص جغرافیایی و شرایط کلی حاکم بر محیط در شرق بویژه در ایران موجب شده است که مردم برای مقابله با مشکلات و غلبه بر طبیعت با یکدیگر متحد شوند .ویل دورانت درکتاب ((تاریخ تمدن)) راجع به زمینه های مشارکت اقتصادی و اجتماعی در ایران چنین می نویسد ((کتاب اوستا کشاورزی را ستوده و آن را مهمترین و والاترین کار بشر دانسته که خدای بزرگ " اهورا مزدا "از آن بیش از کارهای دیگر خشنود می شود . قسمتی از اراضی ملک مردم بود و خود به زراعت آن می پرداخته اند و گاهی خرده مالکان جمعیت تعاونی کشاورزی چند خنوار تشکیل می دادند و به صورت جمعی به کاشتن زمین های وسیع میرداخته اند .با این حال فعالیت تعاونی های رسمی پیشینه طولانی ندارد و آغاز توجه به تعاونی با درج موادی در قانون تجارت در سال ۱۳۰۳ رسمیت یافت . از لحاظ تشکیل و ثبت تعاونی ها نخستین شرکت تعاونی در منطقه داورآباد گرمسار تشکیل گردید .مبنای تشکیل شرکت فوق ، قانون تجارت سال ۱۳۱۱ بود که در چند ماده بحثیاز شرکتهای تعاونی آورده بود. در سال ۱۳۳۲ نخستین قانون تعاونی ایران ، که با الهام گرفتن از قوانین خاص دیگر کشورها تهیه شده بود ، به صورت لایحه قانونی به تصویب رسید در سال ۱۳۳۴ با اصلاحاتی از تصویب مجلس وقت گذشت و نخستین قانون تعاون ایران مصوب شد که پایه و اساس فعالیت تعاونی های زیادی به

خصوص بعد از سال ۱۳۴۱ قرار گرفت . در سال ۴۱ بر اساس تبصره ۲ ماده ۱۶۵ قانون مربوط به اصلاحات ارضی رژیم گذشته ، کشاورزانی که زمین دریافت می داشتند ناچار بودند پیش از اخذ زمین، عضویت شرکت تعاونی روستایی را بپذیرند. پس از سال ۱۳۴۶ که سال تعاون اعلام شده بود کسترش کمی قابل توجهی یافت و سازمانهایی از جمله سازمان مرکزی تعاون روستائی ایران ، سازمان مرکزی تعاون کشور ، وزارت تعاون و اصلاحات ارضی و ۰۰۰ پدید آمدند.انواع تعاونی ها در ایران (قبل از انقلاب اسلامی)الف) سازمان مرکزی تعاون کشور (تشکیل شرکتهای تعاونی شهری غیر کارگری) این سازمان در بیست و سوم اردیبهشت ۱۳۴۶ به منظور تفهیم اصول تعاون و تعمیم آن در سراسر کشور و نیز تهیه قوانین لازم و ایجاد امکانات مناسب برای تعاونی ها به وجود آمد، در سال ۱۳۵۰ به وزارت تعاون و امور روستاها ملحق گردید و در سال ۱۳۵۶ پس از انحلال آن وزارتخانه ، منحلب شد. و سپس وظایف آن بر اساس قانون بخش تعاون نصوب شهریور ۱۳۷۰ ، به وزارت تعاون و بع موقتا "به وزارت جهاد کشاورزی منتقل گشت. تعداد شرکتهای تعاونی و اتحادیه های تعاونی زیر پوشش سازمان مرکزی تعاون کشور در پایان بهمن ماه سال ۱۳۵۷ یعنی شروع انقلاب اسلامی بدین قرار بود.شرکتهای تعاونی : مجموع شرکتهای تعاونی زیر پوشش سازمان مرکزی تعاون کشور ، اعم از مصر، مسکن ، اعتبار،توزیعی،خدماتی شهری ، غیر کارگری برابر با ۱۳۴۰ واحد ثبت شده که اعضای آن بالغ بر ۸۰۳ هزار و ۸۹۳ نفر بودند.اتحادیه شرکتهای تعاونی : تا پایان بهمن ماه سال ۱۳۵۷ تعداد ۲۰ اتحادیه تعاونی شهری غیر کارگری تأسیس که اعضای آنها بالغ بر ۳۶۹ شرکت تعاونی ثبت گردید.ب) سازمان مرکزی تعاون روستائی (تشکیل شرکتهای تعاونی روستائی) این سازمان که در سال ۱۳۴۶ و به دنبال موادی از قانون اصلاحات ارضی مصوب ۱۳۴۱ بوجود آمد ، اهداف و وظایف زیر را دنبا میکرد .آموزش اصول تعاون و تربیت کادر سرپرستی برای راهنمایی اعضای شرکت های تعاونی و مناطق روستائی کشور .کمکهای اعتباری به شرکتها به منظور افزایش محصولات و درآمد دهقانان و بازاریابی و فروش محصول کشاورزان .ارتباط با شرکتهای تعاونی مصرف کشور ، همچنین ایجاد رابطه با سازمانهای بین المللی .این سازمان در سنوات اخیر زیر نظر وزارت کشاورزی بوده (در حال حاضر وزارت جهاد کشاورزی) و در پایان بهمن ماه ۱۳۵۷ در مجموع ۲ هزار و ۹۳۹ شرکت تعاونی روستائی با ۳ میلیون و ۱۰ هزار و ۲۰۲ نفر عضو را تحت پوشش داشته است . تعداد اتحادیه های شرکتهای تعاونی روستائی در پایان بهمن ماه ۱۳۵۷ ، معادل ۱۵۳ واحد با ۲ هزار و ۹۲۳ ثبت شده است و در واقع تمامی شرکتهای تعاونی ، عضو اتحادیه های منطقه مربوط به خود بوده اند .پ) شرکتهای تعاونی کارگری شرکتهای تعاونی کارگری ، اعم از کار و تولید ، مصرف و مسکن و اعتبار ، از سال ۱۳۴۶ تشکیل شدند و تا پایان بهمن ماه ۱۳۵۷ تعداد این شرکتهات به یک هزار و ۶۷۳ واحد رسید که اعضای آن بالغ بر ۴۲۳ هزار و ۸۴۰ نفر بود . در بهمن ماه سال مذکور تعداد یک واحد اتحادیه کارگری با ۵۱۰ شرکت تعاونی عضو ، ثبت گردید.ت) شرکتهای تعاونی روستائی تعداد تعاونی های تولید روستائی تا بهمن ماه سال ۱۳۵۷ شامل ۳۹شرکت مشتمل بر ۲۵۸ قریه و مزرعه با ۱۱ هزار و ۲۰۰ نفر صاحبان اراضی و مساحت کل محصور ۹۹ هزار و ۵۴۶ هکتار می شد .شرکتهای تعاونی بعد از انقلاب سال ۱۳۵۷ به بعد) وقوع انقلاب اسلامی باور عمومی را نسبت به تعاون تغییر داد . مردم انقلابی ایران ، انقلاب را مظهری از تعاون یافتند و از همکاری جمعی برای مقابله با نظام ستم شاهی در اعتصابات متمادی دوران انقلاب به وجد آمده و آن را الهام بخش تلاش های آینده قرار دادند . راه یافتن تعاون به قانون اساسی ، این شیوه پسندیده را که در سابق روشی صرفا "اقتصادی تلقی می شد ، از اعتباری مذهبی و اجتماعی بهره مند ساخت و عزم راسخ جمهوری اسلامی ایران به تحقق عدالت اقتصادی با توسل به همه روشهای شناخته شده را آشکار نمود. از جمله مصادیق ، دلایل و مستنداتی که تعاون را به عنوان بخش مسلط اقتصاد کشور مطرح ساخته بود ، باید به اصول ۴۳ و ۴۴ قنون اساسی اشاره کرد :در اصل ۴۳ قانون اساسی برای دست یابی به اهدافی که از جمله تأمین استقلال اقتصادی جامعه ، ریشه کن کردن فقر و محرومیت و برآوردن نیازهای انسان در جریان رشد ، ضوابطی برای اقتصاد جمهوری اسلامی ایران تعیین گردیده است از جمله تأمین شرایط و امکانات کار برای همه به منظور رسیدن به اشتغال کامل و قرار

دادن وسایل کار در اختیار همه کسانی که قادر به کارند در شکل تعاونی از راه وام بدون بهره یا از را مشروع دیگر که نه به تمرکز و تداول ثروت در دست افراد و گروههای خاص منتهی شود و نه دولت را به صورت یک کارفرمای بزرگ درآورد (قانون اساسی ، اصول ۴۳ و ۴۴) . د اصل ۴۴ قانون اساسی به روشنی تسریع شده است که نظام اقتصادی جمهوری اسلامی ایران بر پایه سه بخش دولتی ، تعاونی و خصوصی با برنامه ریزی صحیح و منظم استوار است. در همین اصل محدود شدن فعالیتهای بخش دولتی در چارچوب معین و همچنین مکمل فعالیتهای دولتی و تعاونی قرار گرفتن بخش خصوصی ، وسعت قلمرو بخش تعاونی را به خوبی نشان می دهد .شروط تعیین شده برای حمایت قانون از مالکیت بخش های سه گانه ، خود از نقاط قوت بخش به تعاونی و به منزله تأکیدی بر ضرورت گسترش آن به شمار می روند این شروط چنین اند :با اصول دیگر فصل اقتصاد در قانون اساسی مطابق باشد .از محدوده قوانین اسلام خارج نشود .موجب رشد و توسعه اقتصادی کشور گردد.میه زیان جامعه نشودبحث تعاون بعد از انقلاب از حالت شرکتی صرف خارج شده و متمرکز بر مفهوم همدلی و تعاون گردیده است. حساسیتی که انقلابیون وموثران در نظام بر علیه تفکرات کاپیتالیستی و سوسیالیستی اقتصاد داشتند موجب شد تا روش تعاونی مورد توجه و حمایت قرار گیرد. تعاونی ها از ابتدای پیروزی انقلاب دو مأموریت بزرگ را به ثمر رساندند : سازماندهی بیکاران و علاقه مندان به کار و رساندن ارزاق عمومی در شرایط محاصره اقتصادی و کمبودهای تولیدی و توزیعی امکانات .تعاون از دیدگاه شهید بهشتی بحث در خصوص تاریخچه تعاون کشور به بعد از انقلاب اسلامی ، بدون توجه به آرأ مدافعان اصلی آن و اندیشه افرادی که نقطه عطفی را در این حوزه باعث گردیده اند ، بحث کاملی نبوده و بر این اساس در این مجال به آرأ شهید دکتر بهشتی و رهبر معظم انقلاب اسلامی در خصوص تعاون پرداخته می شود. به شکل نظری و نظام مند شهید آیت ا... بهشتی میدان دار جا انداختن این ایده در کشور شد . ایشان با مطالعه نظام ها و بینش های اجتماعی و اقتصادی دنیا و با آشنایی که نسبت به اداره اقتصادی ملت های جهان داشت تلاش نمود تا در قانون اساسی روش تعاون را به عنوان یکی از ارکان اقتصادی کشور قرار دهد آن فقیه والا‌ـ مقام در مورد مشخصات اقتصاد تعاونی در جمهوری اسلامی می گوید ":مسئله اقتصاد تعاونی که در عصر ما و در جمهوری اسلامی ما، مورد توجه قرار گرفته است ، در حقیقت بر همان پایه هایی استوار است که امروز در جامعه های مختلف در رابطه با اقتصاد تعاونی گفته می شود . یعنی در نظام اسلامی و جمهوری اسلامی لزومی ندارد چیزی به آن بیفزاییم .هدف تعاونی ها کاستن از واسطه های غیر ضرور بین تولید کننده و مصرف کننده است.در تعاونی ها ، رأی به انسان داده می شود نه به سهام کاستن از واسطه ها و در حقیقت مبارزه با اشتغال کاذب .مسئله دیگر اینکه شرط صاحب سهم بودن شاغلین در تعاونی های تولید میباشد یعنی تنها کسانی بتوانند در تعاونی تولید صاحب سهم باشند یا بمانند که در آنجا کار کنند .هدف شرکت تعاونی تولید این است که صاحبان نیروی کار به وسیله سرمایه داران استثمار نشوند.کسانی که می خواهند کار کنند و سرمایه ندارند ، دولت به آنها وام می دهد که شرکت تعاونی به وجود آورند .و بالاخره تعاونی ها را جهت رفاته حال محرومان جامعه گسترش دهیم" .رهبر معظم انقلاب طی بیاناتی در رابطه با تقویت تعاونی فرمودند ":من بر خلاف کسانی که تصور می کردند وزارت تعاون جدی نیست یا خوب است ادغام در فلان تشکیلات شود ، من معتقدم نه ، یکی از کارهای خوب دولت این است که وزرات تعاون را بوجود آورد (که ما این قدر نیاز به اشتغال داریم) . به این تعاون ما نهایت نیاز را داریم و من خواهش می کنم از همه برادران دولت که در دولت در جهت تقویت کار تعاون نظر بدهید".خصوصیات ویژه شرکتهای تعاونی ۱- قائم به ذات و متکی به اعضأ است نه به سرمایه۲- در تعاونی های متعارف ، هر عضو یک رأی دارد (نسبت سها به رأی معنی ندارد)۳- برخورداری از مزایای معافیت های مالیاتی در بعضی از انواع تعاونی ها۴- تساوی همه اعضأ در برخورداری از حقوق و وظایف یکسان با وجود تفاوت در میزان سهام .۵- تقسیم مازاد درآمد میان اعضأ در صورت وجود سود خالص ۶- تخصیص سهام به نام اعضأ و غیر قابل انتقال بودن آن به اعضأ و غیر اعضأ با تصویب هیئت مدیره.۷- سنخیت و همفکری عامل مشترک و پیشرفت کار ۸- حذف واسطه های غیر ضرور در کسب و

تجارت و رقابت با صاحبان این گونه مشاغل کاذب۹- جلوگیری از بهره کشی و استثمار افراد بررسی های بعمل آمده نشان می دهند که تغییر چندانی در خصوصیات ویژه شرکتهای تعاونی ایجاد شده در قبل و بعد از انقلاب اسلامی نشده و اصول کلی فعالیت تقریبا "یکسان است و به نظر می رسد تغییر در نوع رویکرد مردم به تعاونی ها و همچنین میزان و نوع اعتقاد دولتمردان به بخش تعاون باشد.دسته بندی تعاونی ها پس از انقلاب اسلامی الف تقسیم بندی قانونی – حقوقی طبق مواد ۲۶ و ۲۸ قانون تعاون جمهوری اسلامی ، تعاونی ها به دو دسته تولیدی و توزیعی تقسیم بندی میشوند.شرکت تعاونی تولیدی : شرکتی است که به منظور اشتغال در امور مربوط به کشاورزی ، دامداری ، دامپروری ، پرورش و صید ماهی ، شیلات ، صنعت و معدن، عمران شهری و روستائی ، عشایری و نظایر اینها فعالیت می نماید و در مجموع یک واحد تولیدی را با اشتغال در آن اداره می کند.شرکت تعاونی توزیعی : شرکتی است که در تهیه و توزیع کالا، مسکن ، خدمات ، و سایر نیازمندیهای اعضأ فعالیت می نماید .آن از شرکتهای تعاونی که فعالیت آنان هم تولیدی و هم توزیعی باشد را شرکت تعاونی تولیدی و توزیعی می نامند . در آخرین تقسیم بندی قانونی در قالب قانون اصلاح موادی از قانون برنامه چهارم توسعه اقتصادی ، اجتماعی و فرهنگی جمهوری اسلامی ایران و اجرای سیاستهای کلی اصل ۴۴ قانون اساسی شرکتهای تعاونی به شرکتهای تعاونی متعارف ، تعاونی سهامی عام و تعاونی فراگیر به شرح ذیل تقسیم بندی شده است .۱-شرکت تعاونی متعارف : تشکلی حقوقی که با رعایت قانون بخش تعاونی اقتصاد جمهوری اسلامی ایران مصوب ۱۳۷۰ مجلس شورای اسلامی و موادی از قانون شرکتهای تعاونی مصوب ۱۳۵۰ و اصلاحات بعدی آنها تشکیل شده است .۲-شرکت تعاونی سهامی عام : نوعی شرکت سهامی عام است که با رعایت قانون تجارت محدودیتهای مذکور در این قانون تشکیل شده باشد .۳-شرکت تعاونی فراگیر ملی : نوعی تعاونی متعارف یا سهامی عام است که برای فقرزدائی از سه دهک پایین درآمدی تشکیل می شود . عضویت سایر افراد در این تعاونی آزاد است ولی در بدو تشکیل حداقل هفتاد درصد اعضای آن باید از سه دهک پایین درآمدی باشند.نوع دوم تقسیم بندی ، تعاونی ها بعد از انقلاب ، تقسیم بندی در قالب برنامه ها و فعالیتهای اجرایی است .از بعد تقسیم برنامه های وزارت تعاون ، در حال حاضر ۱۱ نوع تعاونی بدین نام در کشور وجود دارد:۱-کشاورزی۲-صنعتی۳-معدنی۴-خدماتی ۵-مسکن ۶-فرش دستباف ۷-تأمین کننده نیاز تولید کنندگان ۸-تأمین کننده نیاز مصرف کنندگان ۹-اعتبار ۱۰-حمل و نقل ۱۱-چند منظوره ب : تقسیم بندی نظری و عملی در این نوع از تقسیم بندی ها ، تعاونی ها را می توان به صورت های گوناگون و با توجه به شاخص های عدیده نظیر محیط فعالیتی (شهری ، روستائی ، عشایری ، ...) صنفی – عمومی ، میزان سرمایه (کوچک ، متوسط ، بزرگ) ، جنس و سن اعضأ (زنان ، مردان ، جوانان و...) و نظایر آن تقسیم بندی نمود.فصل پنجم تعاون در اسلام ار آنجا که دین اسلامیک نظام تربیتی انسان ساز است ، از این رو برای شکل گیری اجتماعات سالم ، تأکید فراوانی بر تعاون و همکاری نموده و در قالب نظام تربیتی آن پدیده اقتصادی و اجتماعی تعاون را به عنوان یک اصل اساسی پذیرفته و اصل یکپارچگی و روح تعاون و ایثار را از خصوصیات چنین نظامی معرفی نموده است .در جهان امروز برای کسب توفیق و سرافرازی در کلیه مسائل اقتصادی ، فرهنگی و سیاسی نیازمند تعاون و همکاری هستیم و همواره میباید آیه شریفه "تعاونوا علی البر و التقوی " الگوی اعمال و رفتار هر انسانی باشد تا بتواند به اهداف و مقاصد عالی دست یابد .دین اسلام برای مشارکت عمومی و تعاون و همکاری توده های مردم در جامعه و ارائه خدمات عمومی و سهیم بودن در این امر به عنوان یکی از عوامل مهم تعالی جوامع و افراد ، تأکید نموده و به فکر خود بودن و همه چیز را برای خود خواستن (نفع گرائی و منفعت طلبی غیر اصولی) را به شدت منع و نفی نموده است .در اصل سوم قانون اساسی به عنوان یکی از راهبردهای شایسته برای نیل به اهداف نظام جمهوری اسلامی تعاون مورد تأکید قرار گرفته و " توسعه و تحکیم برادری اسلامی و تعاون عمومی بین همه مردم " از وظایف دولت قلمداد نموده است .قرآن و اقتصاد رقابت آزاد به معنای مسابقه نامحدود افراد در جلب منافع شخصی ، از اصول نظام سرمایه داری برای رسیدن به تعادل خودکار ، کارایی و رفاه اقتصادی است . در الگوی رقابت آزاد فرض بر این است که اخلاق و دین (دخالت

تشریعی پروردگار) این مکانیسم را محدود نمی کند و هر کس می کوشد بیش ترین سود یا مطلوبیت مادی را بدست آورد . نابودی اخلاق ، گسترش تبلیغات غیر واقعی و مخرب جهت جلب منابع بیشتر ، گرایش تولید به سوی نیازهای غیر واقعی ، عدم تأمین نیازمندان جامعه ، حذف غیر انسانی رقبای کوچك و پدید آمدن انحصارهای بزرگ بخشی از آثار منفی این نظام به شمار می آید .عرضه و تقاضا و اعتماد به فرضیه خیالی ((دست نامرئی)) آدام اسمیت برای جامعه فساد و بحران به ارمغان می آورد . به همین دلیل شارل فوریه رقابت را عامل نفاق و فساد می خواند و از نابودی ضعیفان توسط قدرتمندان سخن به میان می آورد .این واقعیت مسلم شده است که رقابت ، در مفهوم سرمایه داری ، پایدار نیست و به تدریج خود را نابود می سازد و به تبانی و انحصار می انجامد بدین سبب لویی بلان معتقد است " رقابت قاتل رقابت است." نظام اقتصاد اسلامی با پذیرش این واقعیت ، هماهنگی ناآگاهانه فعالیتهای اقتصادی از طریق سازگاری خودکار تصمیمات فردی و نظریه " دست نامرئی " را نادرست می داند و با توجه معنوی . اخروی انسان ، مکانیسم " تعاون " را ارائه می دهد . البته تعاون در دو عرصه مختلف طرح می نماید " تعاون در کارهای نیك " و " تعاون در گناه " امکان دارد در الگوی " رقابت انحصاری " نوعی تعاون مشاهده شود اما به دلیل محصور شدن ساختار انگیزشی در امور مادی ، نمی توان آن را " تعاون در کارهای نیک " خواند (تعاونوا علی البر و القوی و لا تعاون بالاثم والعدوان) .در این راهکار ، با توجه به اجتماعی بودن انسان و انگیزه های مادی و غیر مادی ، هر فرد می داند که بیشترین مطلوبیت تنها در پرتو رعایت " اصل برابری و برادری " و محصور نماندن در منافع مادی شخصی به دست می آید " . اصل برابری و برادری " می گوید : افراد به سبب تساوی در آفرینش با تو برابرند و یا با توجه به هم کیش بودن ، برابری مضاعف دارند(نهج البلاغه نامه ۵۳) .این روش با توجه به مبنای فلسفی " اصالت روح " و نیز نهاد " آزادی و مسوولیت " طراحی شده و فرض های آن از طریق تعالیم اسلامی قابل استخراج است . بعضی از تعالیمی که در دست یابی به این فروض سودمند هستند آورده می شوند:وجوب کفایی تأمین نیازهای جامعه : این آموزه برای افزایش انگیزه افراد جهت شرکت در کارهایی که رفاه اقتصادی جامعه به تحقق آنها مشروط است ارائه شده است . بخشی از نیازهای جامعه که می تواند به وسیله گروهی از مردم لبرآورده شود ، نشمول این قانون می گردد . تا وقتی این نیازها برآورده نشده ، همه مردم به طور انفرادی مسوولیت دارند و با بازخواست خداوند روبهرو می شوند . این آموزه بر پذیرش ابعاد غیر مادی اسنان مبتنی است و در بستر توجه افرادبه معنویت و آخرت ، به انتخاب داوطلبانه آنها جامه عمل می پوشد ".تعاون "و تأمین کالا: کثرت عرضه کنندگن و وفور کالا در مکانیسم تعاون ویژگی دیگری است که می تواند تثبیت قیمت ها و ثبات اقتصادی را به ارمغان آورد . نظام اقتصادی اسلام ، از توجه به ابعاد معنوی و اخروی برای دست یابی به ایتن هدف بهره می برد . رسول خدا (ص) به مردی که مواد غذاییش را ارزان ترداز دیگران می فروخت فرمود : جنس را ارزان تر عرضه می کنی ؟ گفت : آری . پیامبر اکرم (ص) پرسید آیا به خاطر خدا بر سود اندك قناعت می ورزی . مرد پاسخ داد آری ، حضرت فرمود" بشارت باد تو را ؛ زیرا عرضه کننده و آورنده اجناس به بازار ما ، چون مجاهد در راه خداست و محتکر در بازار ما ، مانند کافر در کتاب خدا است " مواسات : معنی این واژه یاری رساندن به نیازمندان است در در گستره امور مالی ، به شکل شریك دانستن دیگران در اموال شخصی آشکار می شودو در قرآن کریم(سوره معارج ،۲۴ و ۲۵) مواسات را از ویژگیهای مومنان بر شمرده است ":آنان که در اموالشان حق معلومی برای تقاضا کننده و محروم قراردارد."نظام اقتصادی ، با توجه به واقعیت اجتماعی بودن بشر ، اسنان ها را از اعضای یک پیکر می داند پیروانش را به همدردی و با نیازمندان و ناتوانایان سافرش می کند(شیخ کلینی : الکافی ج۲ ، ص ۱۴۷) امام رضا (ع) در باره ویژگیهای پیامبر اکرم (ص) چنین می فرماید " : برترین افراد نزد پیامبر (ص) کسی بود که خیر خواهی اش به مسلمانان فراگیرتر بود و بزرگترین مردم نزد وی کسی بود که در بخشش مالی و مددرسانی بهتر رفتار می کرد" .حرمت ربا و استحباب قرض : نظام سرمایه داری که مهمترین مشکل اقتصاد را کمبود سرمایه می دانست ، برای جلب سرمایه های هنگفت ، بع تجویز ربا روی آورد . تجویز ربا به معنای برتری دادن سرمایه بر دیگر عوامل تولید است و قدرت توانگران را

فزونی می بخشد . در نظام اقتصادی اسلام ، تأمین سرمایه از طریق مسارکت در سود واقعی و نیز، در مواردی ، با استفاده از نهاد قرض صورت می گیرد . نهاد " قرض " با توجه به انگیزه های معنوی – اخروی قرض دهندگان سامان می یابد . در آموزه های دینی چنین آمده است :((هرکه به برادر مسلمانش وام دهد، در برابر هر درهم ، به اندازه کوه احد و کوه های رضا و طور سینا برایش کردار نیک نگاشته می شود؛ و اگر در باز پس گرفتن آن در زمان تعیین شده آسان بگیرد ، در روز رستاخیز که نیکو کاران پاداش داه می شود ، او چون برق شتابان از " صراط " می گذارد))(محمد حسن نجفی : جواهر الکلام ، ج ۲۵ ، ص ۱) درک مفهوم آموزه های چنین ، در پرتو توحید و اصالت روح که از مبانی نظام اقتصادی اطلام به شمار می آیند ، ممکن است .نقش دولت : دولت با توجه به مبنای " دخالت تشریعی " وظیفه دارد در جهت تحقق شرایط" تعاون " به هدایت و تربیت افراد پردازد . افزون بر این ، دولت طبق اصل" ضمان اعاله " وظیفه دارد (ضمان اعاله به معنی وظیفه دولت در تأمین نیازهای ضروری افراد جامعه است) . از مالیات هایی چون زکات و خمس در جهت تأمین معیشت مردم و ایجاد امکانات برای فعالیتهای اقتصادی آنان بهره گیرد . بنا بر این در نظام اقتصادی اسلام با توجه به حضور انگیزه های غیر مادی در گستره جامعه ، زمینه پیدایش بحران های اقتصادی و چیرگی توانگران بر ضعیفان تحقق نمی یابد .به دلیل ممکن نبودن انتخاب همه جانبه این ساختار توسط فرد یا گروهی از افراد از طرف دیگر ، نظام اقتصادی برتر پیش از برخورد با بحران شدید در باره راه کارهای مهار آن می اندیشد . پیش بینی بحران ، کشف روش مهار آن شیوه تأمین منافع جامعه بخشی از وظایف دولت اسلامی است . که به توجه به اصل " مداخله دولت " در نظام اقتصاد اسلامی سامان می یابد. بنا بر این می توان گفت نظام اقتصادی اسلامی از نوع آزاد ارشادی است و در پرتو مقرراتی که تأمین کننده نیازهای مادی و غیر مادی مردم است ، شکل می گیرد. در این نظام ، نهاد دولت برای تضمین اجرای درست مقررات یاد شده و تحقق مصالح اجتماع به کار گرفته می شود.فصل ششم بخش تعاون ، ظرفیتی نو در کلام رهبری " این احساسی که در ملت ما پیدا شده است که باید تعاون کند باید اعانت کند . این برکات انقلاب است "" .تا در این کشور روح تعاون وجود دارد از جمیع بلیات مصون و محفوظ است (" امام خمینی" ره) "تعاون به معنای همکاری و همدلی همواره از توصیه های امام خمینی بود . اصل شکل گیری انقلاب اسلامی نیز با تعاون انجام گرفته است .رهبری انقلاب ، بخش تعاون را به عنوان " بازوی نظام و ایفاگر نقش اساسی در تحقق اهداف نظام مقدس جمهوری اسلامی در زمینه عدالت اجتماعی و اقتصاد "و همچنین " اساسی ترین ، منطقی ترین و بنیادی ترین را ه حل استقرار عدالت و نجات بخش کشور از لحاظ اقتصادی در شرایط امروز و کاهش وابستگی به منابع نفتی " تلقی و معرفی نموده اند .ایشان در مورد وزارت تعاون فرمودند ".هیچ دستگاهی که در امکانات و وسعت کار تعاون را برای اشتغالزایی ندارد وو بیاد به عنوان بازوی قوی برای دولت در ایجاد اشتغال عمل کند ." جمع بندی مطالب این بخش گویای چند واقیت است اول اینکه مقام معظم رهبری در فکر و عمل ، در طول سی سال یاریگر تعاون بوده و به ثمر بخشی چنین حرکتی کاملا "یقین دارند. دوم اینکه ، فرمایشات عدیده ای در خصوص تعاون و حمایت از آن داشته که تحلیل محتوای آن کمک کار مناسبی در درک بهتر تعاون و جایگاه آن است . سوم اینکه ، با توجه به اختیارات ارایه شده به تعاون ، انتظاراتی نیز به شکل شفاف از بخش تعاون دارند که انشاا... با تلاش های صورت پذیرفته محقق گردد . چهارم متولیان بخش تعاون راه درازی را در پیش دارند و در این مسیر همه دست اندرکاران ، هم دولت و هم محلس و هم قوه قضائیه و سایر صاحب نظران و رسانه ها ، وظیفه مندند ؛ چون این تأکیدات پیامی است ولایی و باید برای اجرایی شدن آن برنامه شود.پایان بخش اولبخش دومانقلاب اسلامی و تعاون– تعاون و عدالت اجتماعی – تعاون و سیاستهای اصل ۴۴ قانون اساسی – تعاونی ها و جهانی شدن – تعاون و کار آفرینی – توسعه کار آفرینی و تعاون– تعاون و اشتغال جوانان – مشارکت اعضأ ، ضامن موفقت تعاونی ها – نقش تعاونی در تولید ملی – زنان و تعاون بخش سوم :انواع تعاونیها در ایران– تعاونی های تولیدی – تعاونی های خدماتی – تعاونی های مصرف – تعاونی های مسکن – تعاونی های اعتبار – سهام عدالت – تعاونی های آموزشگاهی – تعاونی های دانش

آموختگان - تعاونی های مرز نشینان - تعاونی های کشاورزی - تعاونی های صنعتی - تعاونی های معدنی - تعاونی های حمل و نقل

تعاون؛ مدیریت مشارکتی در اقتصاد

حامد. ب تعاون: تعاون و همکاری در رشد و شکوفایی جامعه نقش بسزایی دارد.بدیهی است با گسترش فرهنگ تعاون، وحدت و هم‌دلی در جامعه حاکم و ابتکارها و نوآوری‌ها شکوفا می‌شود. دین مبین اسلام نیز کمک به هم‌نوعان و همکاری در کارهای نیک را به مردم سفارش می‌کند. در جهان امروز برای کسب توفیق و سرافرازی در امور اقتصادی، فرهنگی و سیاسی به همکاری نیازمندیم. بر این اساس، انسان‌ها برای رسیدن به اهداف بلند و عالی خویش همواره باید آیه شریفه «تعاوَنوُا عَلَی البِرِّ وَ التَّقْوی» را الگوی رفتار خویش قرار دهند. بی‌گمان، ارزش‌های معنوی و نتایج مفید اقتصادی تعاون، از دلایل مهم راه‌یابی آن به متن قانون اساسی جمهوری اسلامی بوده است. روز تعاون، روز احیای ارزش‌های مبتنی بر هم‌بستگی و مشارکت، اتحاد، اصول اخلاقی، صداقت و مسئولیت‌پذیری اجتماعی است.تعاونی چیست؟تعاونی‌ها، واحدهای کوچک اقتصادی ویژه‌ای هستند که به صورت مستقیم یا غیرمستقیم، در تولید ملی، کارآفرینی و جذب نیروی کار، با افراد جامعه مشارکت می‌کنند و غالبا مالکیت مستقلی دارند. در واقع، تعاونی‌ها، سازمان‌هایی مردمی هستند که از سوی خود اعضا و با اختیار کامل آنها تشکیل و منطبق با اصول بین‌المللی تعاون اداره می‌شوند. از آن‌جاکه تعاونی‌ها در فرآیند رشد و تعالی اجتماعی، فرهنگی، اقتصادی و سیاسی جامعه تأثیر بسزایی دارند، در قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران به صورت گسترده به آن پرداخته شده است. اصل ۴۴، مهم‌ترین اصلی است که در قانون اساسی در مورد تعاونی‌ها آمده است که در آن به طور مشخص، تعاون را یکی از بخش‌های سه گانه نظام اقتصادی جمهوری اسلامی ایران معرفی می‌کند. بر اساس این ماده، نظام اقتصاد ایران بر سه بخش دولتی، تعاونی و خصوصی با برنامه‌ریزی منظم و درست استوار است. به طور خلاصه، تعاونی‌ها از بُعد اقتصادی به عدالت، از نظر سیاسی به آزادی و از دیدگاه فرهنگی به ارزش‌های اخلاقی و دینی توجه دارند و بهترین جلوگاه پیوند مناسب میان اقتصاد، فرهنگ و سیاست شمرده می‌شوندتعاونی‌ها، سازمان‌هایی مردمی هستند که از سوی خود اعضا و با اختیار کامل آنها تشکیل و منطبق با اصول بین‌المللی تعاون اداره می‌شوندتعاون از دیدگاه قرآنآموزه‌ها، دستورها و تأکیدهای دین مبین اسلام بر کمک به هم‌نوعان، همکاری در کارهای نیک و یاری رساندن به نیازمندان است. مسائلی چون وقف، صدقه، قرض‌الحسنه و زکات، از این تأکید فراوان نشان دارد. در این میان، انسان در مسیر کمال خود ناچار از حیات اجتماعی و تعاون است و بی‌تردید، برای رسیدن به این کمال، به ابزارهای گوناگون نیاز دارد. در نتیجه، آدمی بنا بر عقل خویش، گاه حتی جماد و گیاه و حیوان را به خدمت می‌گیرد تا به هدف نهایی خود برسد. ازاین‌رو، افراد بشر ناگزیر از تشکیل اجتماعی بر پایه تعاون می‌شوند؛ یعنی همه برای هم کار کنند و همه از کارکرد هم بهره‌مند شوند. قرآن کریم نیز به این حقیقت اشاره می‌کند: «ما خود معاش و روزی آنها را در حیات دنیا تقسیم کرده‌ایم و بعضی را بر بعضی برتری داده‌ایم تا بعضی از مردم، بعضی دیگر را به خدمت گیرند.» در آیه دیگری نیز در مورد تعاون و همکاری در نیکی‌ها چنین آمده است: «در نیکوکاری و پرهیزکاری یکدیگر را یاری کنید و در گناه و تجاوز، به یکدیگر یاری نرسانید.» بر این اساس، مسلمانان موظفند در کارهای نیک، همکاری کنند، ولی همکاری در اهداف باطل و نادرست ممنوع است و تعاونی‌ها از بهترین مکان‌ها برای همکاری در کارهای نیک به شمار می‌آیند.تعاون در کلام معصومانپیامبر اعظم صلی‌الله‌علیه‌وآله :مؤمنان از نظر مهرورزی و عطوفت درباره یکدیگر مانند یک پیکرند که هرگاه عضوی از آن دچار دردی شود، دیگر اعضا همدردی خود را با آن عضو ابراز می‌دارند و به کمکش می‌شتابند.مردم همیشه در خیر خواهند بود تا وقتی امر به معروف و نهی از منکر می‌کنند و در نیکی و پرهیزکاری به یکدیگر یاری می‌رسانند.امام علی علیه‌السلام :از حقوق واجب خدا بر بندگان، خیرخواهی به اندازه توان و

یـاری کردن یکـدیگر برای برپـایی حق در میـان خـود اسـت.تعاونتعاونی‌هـا و مشـارکت مردم در اقتصادتعـاون، نـوعی همکـاری سازمان‌یافته مبتنی بر قواعـدی خاص است که در پرتو مشارکت، همکاری و کمک متقابل مردم، نتایـج اقتصادی معیّنی از آن انتظار می‌رود. ایـن نتایـج، حاصـل مردم‌گرایی و شـرکت دادن همـه جـانبه مردم در اداره امـور جـامعه است. در قـانون اساسـی به این مهم تصـریح شـده که یکی از اهـداف جمهوری اسـلامی، مشـارکت همگـانی مردم در تعیین سـرنوشت سیاسـی، اقتصـادی، اجتمـاعی و فرهنگی خویش است. تعاونی‌ها به موجب بهره‌گیری از مدیریت مشارکتی حضور عامه مردم و اصل خودیاری، کانون‌های اقتصادی مردمی هستند که یک جریان بالنده اقتصاد سالم را تشکیل می‌دهند؛ جریانی که مبارزه و پیش‌گیری از آلودگی‌های اقتصادی مانند احتکـار، تورّم، واسـطه‌گری و گران‌فروشـی را در دسـتور کـار خود قرار می‌دهـد و مردم را به عنوان گروه‌هـای فعـال اجتمـاعی، در فرآیند توسعه اقتصادی، سهیم می‌سازد. جمهوری اسلامی با تقویت تعاونی‌ها، حس احترام به نفس و خودآگاهی را در میان طبقات متوسـط و محروم جـامعه تقویت می‌کنـد و آنهـا را از قـدرتی که در اختیار دارنـد، آگاه می‌سازد.تعاونی‌ها و افزایش صادراتیکی از ویژگی‌هـای مهم تعاونی‌هـا، همکاری و کار گروهی است. همچنین مهم‌ترین هـدف واگـذاری بخش‌های دولتی، مشارکت مردم و عمومی‌سـازی تعاونی‌هـاست. ازاین‌رو، بـا برنامه‌ریزی دقیق و هـدایت شـده و اسـتفاده بهینه از ظرفیت‌های تعاونی و اجرایی، می‌توان حضور بخش تعـاون را در اقتصـاد ملی و افزایش صـادرات کشور برجسـته‌تر کرد. صـادرات تعاونی‌هـا تحت تـأثیر عوامـل داخلی و خـارجی محـدود می‌شود. عوامـل داخلی عبارتنـد از: کمبود سـرمایه، نبود اطلاعـات کـافی و ضـعف مـدیریت. عوامـل خـارجی نیز محـدودیت‌های فنی و کاغـذبازی دسـت و پـاگیر اداری را در برمی‌گیرد. همچنین بخش تعـاون به دلیـل جلب مشـارکت عمـومی و گروهی، کارکردن اقشار مختلف مردم، افزایش سـطح عمومی اشـتغال، کارآفرینی مولّد، رقابت با محصولات خارجی، بهره‌مندی از تخفیف مالیاتی و اسـتفاده از تسـهیلات اعتباری مؤسسات مالی کشور، ممتازترین جایگاه را در افزایش صادرات کشور دارد.تعاون، نوعی همکـاری سازمان‌یـافته مبتنی بر قواعـدی خـاص است که در پرتو مشـارکت، همکاری و کمک متقابل مردم، نتایـج اقتصادی معیّنی از آن انتظار می‌رودویژگی تعاونیتعاونی، همواره هزینه‌ها را کاهش می‌دهد و از فرصت‌ها به بهترین شـیوه اسـتفاده می‌کند. بر اساس سـیاست‌های کلی اصل۴۴، دولت در بخش تعـاون، با اسـتفاده از روش‌هایی ماننـد: تخفیف مالیاتی، ارائه تسـهیلات اعتباری، حمایت از طریق مؤسـسات مالی و نیز اقدام مؤثر برای کارآفرینی مولّد، زمینه را برای فعالیت‌های اقتصادی در مسئله خصوصی‌سازی گسترش می‌دهد. بهبود توان‌مندی و رقابت‌پذیری تعاونی‌ها می‌تواند هم وضـعیت اقتصاد داخلی را تقویت کند و هم شرایط را برای مشـارکت فعـال مردم در عرصه‌هـای اقتصـادی و خصوصـی‌سازی فراهم آورد و با برطرف ساختن بسیاری از مشـکلات، به رشـد و توسـعه امور اقتصـادی در جامعه بینجامـد.تعاونی‌ها، کار جوانان و فارغ التحصـیلانیکی از مسائلی که در برخی تعاونی‌ها کمتر به آن توجه شـده، به کارگیری نیروی اجرایی تحصـیل کرده و متخصـص به منظور پیشبرد اهداف تعاونی است. بنابراین، ضـروری است از راه جذب جوانان، فرهیختگان و نیز تربیت نیروی اهل فن مرتبط با زمینه فعالیت، پیشـرفت تعاونی‌ها را تضمین کرد. با توجه به تعداد بالـای جمعیت جوانـان جویای کار در ایران، لازم است زمینه کار مناسب برای آنها فراهم شود. درباره کار جوانان بایـد به این نکته توجه کرد که در حـال حاضـر، عرضه و تقاضـای نیروی کـار بـا هم هماهنـگ نیست و احتمال افزایش میزان بی‌کاری در میان قشـر تحصـیل کرده و متخصـص جامعه فراوان است. در این میان، امکانات بالقوه بسـیاری در بخش تعاون وجود دارد که می‌توانـد زمینه کـار بی‌کاران را فراهم آورد. به عبارت دیگر، زمینه بسیار مناسبی برای ایجاد واحـدهای تولیـدی، خـدماتی و کارآفرینی برای همه قشـرها به ویژه فارغ‌التحصـیلان دانشـگاه‌ها فراهم شـده است که بـا توجه به محـدود بودن فعالیت‌هـای دولتی می‌توانـد در چارچوب تشکل‌های تعاونی صورت گیرد.

http://success.mihanblog.com/post/۵۶

تعاون همگانی در اسلام

۳۹۰ ، ۰۶:۵۱ تعاون همگانی در اسلام

طهور

مسلمین بایـد نسبت به یکـدیگر ولایت داشـته باشـند یا ولاء یکـدیگر را داشـته باشـند مقصود این است که روحهاشان به یکـدیگر نزدیک باشـد و روابط اجتماعیشان با یکدیگر روابط نزدیک باشد و به همین جهت مثلا این که یک کسـی اعانت بکند دیگری را، کمک بدهد به دیگری، خودش یک ارتباطی است، یک اتصالی است، یک پیوند است، نوعی ولایت است

که در قرآن " ولاء " نامیـده می شود یعنی یکـدیگر را کمک بدهید. ولاء یکدیگر را داشـته باشـید یعنی تعاون در میان شـما حکم فرما باشد.پیغمبر اکرم (ص) می فرماید: «مثل المؤمنین فی تواددهم و تراحمهم و تعاطفهم مثل الجسد اذا اشـتکی منه عضو تداعی له سایر الجسـد بالسـهر و الحمی؛ یعنی مثل اهل ایمان مثل یک پیکر است. آنها به منزله اجزاء یک پیکرنـد که اگر عضوی به درد آید سایر عضوها با تب و بیداری با او همدردی می کنند». هر وقت مسـلمانان به این شـکل در آمدند که حکم اعضای یک پیکر را پیدا کردنـد یعنی روابطشان و نزدیکیشان با یکـدیگر و اشتراکشان در سـرنوشت یکـدیگر، همـدردی و همکاری و همـدلی شان به آنجا رسـید که حکم اعضای یک پیکر را پیـدا کردنـد، منظور قرآن در باب ولاء مؤمنین و مسـلمین نسـبت به یکـدیگر عملی شده اسـت (جامع الصغیر، ج ۲، ص ۱۵۵).ما یک ولاء اثباتی داریم و یک ولاء نفیی. قرآن یک جا می گوید ولاء داشـته باشـید و یک جا می گوید نداشته باشید. مسلمین را می گوید نسبت به یکدیگر ولاء داشته باشید، نسبت به کفار نداشته باشید. این معنایش این است که شما مسلمین باید یک پیکر را تشکیل بدهید نه اینکه عضو یک پیکر دیگر بشوید که آن پیکر مال دیگران است، خواه شما در آنها مستهلک بشوید و یا شـما و آنها مجموعا یک پیکر را به وجود آورید. این از آن چیزهایی است که اسلام نمی پذیرد. اندکی پیش گفتیم بر هر مسلمانی لازم است در صورت توان نیازهای اولیه و ضروری سایر افراد را برآورده کند و به دیگران کمک نماید. اصل تعاون از دسـتورهای مهم اسـلامی است و بر مردم است که به آن عمل نماینـد. خداونـد فرموده است: «تَعاوَنُوا علی البِرّ و الَّتقوی؛ بر انجـام نیکی و پروا داشـتن یکـدیگر را یاری رسانیـد» (مائـده آیه ۲). نصـوص روایی در این مـورد به حـدّ تواتر است: اسـماعیل بن عبـدالخالق از امـام صادق(ع) روایت نموده که آن حضـرت فرمود: «إنَّ مِن بَقاءِ المُسـلمینَ و بَقاءِ الإسـلام أن تَصـیرَ الاموالُ عنـدَ مَن یَعرفُ فیها الحقَّ وَ یصـنعُ المعروفَ و إنَّ مِن فَناء الإسـلام وَ فَناء المُسلمینَ أن تصیرَالاموال فی أَیدی مَن لا یعرِف فیها الحقَّ و لا یصنعُ فیهـا المعروفَ؛ «از اموری که بـاعث بقای مسـلمانان و اسـلام است، این است که ثروت ها نزد کسـی قرار گیرد که حقوق (مالی) را بداند و کارهای پسـندیده انجام دهد و نابودی اسـلام و مسـلمانان در این است که دارایی ها در دست کسـی باشد که حقوق (مالی) را نمی داند و کار پسـندیده انجام نمی دهد».عرب بیابانگردی وارد مدینه شد و پرسـید: چه کسـی (در این شهر) بخشنده ترین مردم است، او را به حسـین بن علی علیه السـلام راهنمایی نمودنـد. وی وارد مسـجد شـد و آن حضـرت را در حال نماز یافت. در مقابلش ایسـتاد، آن گاه این شـعرها را سـرود: کسـی که امیدش به تو باشد و حلقه در (خانه) تو را بزند، نومید نمی شود. تو بخشنده و مورد اعتمادی؛ پدرت قاتل تبهکاران بود. اگر خوبی های گذشـتگان شما نبود، (عذاب) جهنم ما را فرا می گرفت. امام (ع) پس از سلام نماز فرمود: ای قنبر! آیا از مال حجاز چیزی مانده است، عرض کرد: آری، چهار هزار دینار موجود است. فرمود: آن را بیاور. کسـی که به آن از ما سـزاوارتر است، آمده است. سپس دو جامه خود را از تن به در آورد و آن دینارها را در میان آن جامه ها گذاشت و از جهت آزرم داشتن آن مرد، دست خود را از (پشت در) در حالی که اندکی از در را باز کرده بود، آن دینارها را به مرد داد و این اشعار را سرود:خُدها فإنّی إلیک مُهتذر و اعلم بأنی علیک ذوشَفَقَةٔلو کانَ فی سیرنا الغداۀ عصاً أمست عطانا علیک مندفقةٔلکنَّ ریب الزمان ذو غیر و الکفُّ منّی قلیلـةُ النفقـۀاینها را بگیر و از تو پوزش می طلبم و بـدان که نسـبت به تو مهربانماگردراین عصـرحکومت دردست مـامی بود دست آسـمانِ عطای ما بر تو بخشـش فراوان داشـتاما حوادث زمان متغیّر (وگونه گون) است (فعلًا) در دست ما

ثروت فراوانی نیست .مرد اعرابی آن را گرفت و گریست. امـام فرمـود: شایـد گریه تو برای کمی عطـا است، گفت: نه، بـدین جهت نیست، امّا برای این است که چگونه جود و شخصیت یا عظمت تو را خاک از بین می برد و در دل خود پنهان می کنـد. از عمر بن یزید نقل شد که امام صادق(ع) فرمود: «المعروفُ شی ءٌ سوی الزکاهٔ فَتَقَرّبوا إلی الله -عزّوجلّ- بالبرّ وصلهٔ الرحم»:«کار پسندیده (در مـورد کمـک بـه بینوایـان) چیزی غیر از زکـات (واجب) است. پس به خداونـد به نیکی وصـله رحم تقرّب بجوییـد»، و فریس گفته است: «امـام صـادق فرمود: « إنّمـا أعطاکُم اللهُ هـذه الفُضولَ من الأموال تُوَجّهُوها حیثُ وَجَّهَها اللهُ و لَمْ یُعْطِکُموها لِتَکْنِزُوها؛ خـداوند این اموالی را که افزون بر نیاز شـما است، به شـما داده، تا بدان وسـیله به خداوند تقرب جویید و به اموری که خداوند دسـتور داده، بپردازید؛ نه این که آنها را کنز (و روی هم انباشته) کنید».در روایت دیگر است که امام صادق(ع) فرمود: «أیّما مؤمن مَنَع مؤمناً شیئاً یَحْتاجُ إلَیهِ و هو یقْـدِرُ عَلیه مِن عنـدِه أو من عنـد غیره أقامه اللّه یوم القیامـهٔ مُسوَدّاً وجهه مُرزَقـهٔ عیناه مغلُولهً یداه الی عُنقِه فیقال: هذا الخـائن الـذی خانَ اللّهَ و رسولَه ثم یُؤْمَرُبها إلی النار؛ «هر مؤمنی که بتوانـد خودش یا به وسـیله دیگری نیاز مؤمنی را برآورده کنـد و نکنـد، خداونـد در روز قیامت او را سیاه چهره و احول در حالی که دسـتهایش غل زده شـده، به پا دارد؛ سـپس گفته می شود: این خیانتکاری است که به خـدا و رسول خیانت کرده است. پس از آن امر می شود (که او را) به آتش بیندازنـد»، و نیز از آن حضـرت است: «کسـی که منزلی داشته باشد و مؤمنی به سکنای آن نیاز پیداکند و صاحب منزل آن را از وی دریغ نماید، خداوند -عزّوجلّ- خطاب به فرشـتگان می گوید: بنده ام درباره بنده ام نسبت به سکنای دنیا بخل ورزید. سوگند به عزّتم که هیچ گاه در بهشت هایم ساکن نمی شود». روایات در این زمینه بسیار فراوان است . http://www.tahoorkotob.com/page.php?pid=۸۴۵۴

اخلاق در تعاون

اقتصاد ایران

اعتماد، در قلب تعاون قرار دارد. بـدون اعتماد، مردم با یکدیگر ارتباط برقرار نمی کنند و در نتیجه تعاونی شـکل نمی گیرد. افرادی که با یکـدیگر کار می کنند باید همدیگر را شـناخته و به هم اعتماد کنند. اعتماد متقابل بسـیار مشـکل است مگر این که تعهدی به یـک سـری اصول اخلاقی وجود داشـته باشـد. عنصـر مهم ایجاد اعتماد بین اعضا و تعاونی ها، شـیوه های کسب و کار اخلاقی آنها است.هر جـا که معیارهای اخلاقی والایی وجود دارد، پایه های اعتماد بنا نهاده می شونـد، یعنی ضـرورتی که یک فعالیت تعاونی بر آن پایه اتفاق می افتد. وقتی رفتار اخلاقی یک قاعده باشد، افراد به یکدیگر بیشتر اعتماد می کنند و در نتیجه سـطح اعتماد و درک متقابل افزایش می یابـد. هر جا که بر رفتارهای اخلاقی تاکیـد می شود، انتظار سـطوح بالاتری از ارتباطات متقابل بین مدیر، اعضای هیات مـدیره و ارباب رجوع داریم. ارتباطات باز و همراه با اعتماد، باعث ایجاد درک متقابل از اهـداف و ماموریت های تعاون شده و منجر به فعـالیت هـای بزرگتر تعـاونی می گردد. بـدون اخلاـق در یک کسب و کار و بـدون ایجاد اعتماد بین کارمنـدان، اعضای هیـات مـدیره، مـدیران و ... نمی توان انتظـار همکـاری را بین افراد داشت. اعتمـاد، یـک دفعه ایجـاد نمی شود بلکه از تصـمیمات و کوشـش هـای خودآگاهـانه ای ناشـی می گردد که در جهت ارتقای ارتباطات انسانی هسـتند. ایجاد اعتماد بین هر گروه، کوششـی بلندمـدت و زمـان بر است. پیتر دراکر در سـال ۱۹۹۵، در مورد اصول و استراتژی هـایی صـحبت کرد که بسیاری از شـرکت هـای بزرگ برای افزایش عملکرد خود از آنها استفاده می کنند. در پشت بسیاری از فعالیت ها برای افزایش کارایی و بهره وری، افزایش توجه به اعتمادسـازی، ارتباطـات و تعـاون است. مسائـل اخلاـقی که تعاونی ها با آن مواجهنـد رهبران تعاونی با تصـمیمات مشـکلی مواجهنـد که دارای معماهـای اخلاـقی است. اعضـای تعاونی به تصـمیم گیری ها و رفتار اخلاقی در سـطوح محلی، ناحیه ای و ملی توجه می کننـد. بـا این وجود، احساس مناسبی برای پیشـنهاد را ه حل ندارنـد. فشارهای رقابتی، سـردرگمی در مسـئولیت ها، از بین رفتن صـداقت، تضاد منافع و عـدم اعتماد اعضا به یکدیگر، همه و همه مسائلی است که امروزه مسـئولین تعاونی ها معتقد باشـند که

در سازمان های آنها اخلاق رو به افول است. چالش های اخلاقی، اغلب در سیاست ها و فعالیت های قیمت گذاری، ترفیع فروش، ایجاد محرک هایی برای فروش، معاملات تجاری با دوستان و خویشاوندان و عدم توجه به مسئولیت های رهبری و عضویت است. بسیاری از این تصمیمات، پیامدهای مهم اخلاقی برای اعتماد و صداقت اعضا به همراه دارد. قانون ستیزی در کسب و کار مثل رشوه، تجارت با خودی ها، تقلب و تبانی یا مسائل زیرکانه تری مانند اعطای هدیه یا کسب منافع شخصی و کاهش اعتماد به نفس، از جمله مشکلات اخلاقی کسب و کار تعاونی ها است. تعاونی ها همانند کسب و کارهای کوچک، شرکت های بزرگ، نهادهای اجتماعی و شرکت های دولتی، در تلاش برای ایجاد روش هایی هستند که یک محیط اخلاقی ایجاد نموده و عدالت، اعتماد به نفس و اعتماد را بازگردانند. توجه به اخلاق در کسب و کار، نقش مهمی در ایجاد تمایز بین تعاونی ها و سایر شکل های تجارت دارد و در آینده، اخلاق نقش غالبی در تقویت تعاونی ها بازی خواهد کرد. در محیط رقابتی کنونی، وفاداری اعضا نقش مهم تری برای تعاونی ها و حفظ سهم بازار خواهد داشت. با افزایش هماهنگی از طریق قراردادهای رسمی و ادغام عمودی در تجارت، یک نگرانی مهم، شناسایی تعاونی هایی است که می توانند تعهد خود را به استانداردهای بالاتر اخلاقی نشان دهند تا به این طریق وفاداری اعضا و حمایت آنها افزایش یابد. اخلاق (ethics) تجاری در برابر اخلاق (moral) فردی شاید اخلاق تجاری و فردی بسیار به هم نزدیک باشند، اما نمی توان آنها را یکسان دانست. شاید آن چیزی که به عنوان اصول اخلاقی رایج است، اخلاق فردی است که مربوط به اعتقادات، ارزش ها، اصول، نگرش ها و اعتقادات در مورد آن چیزی است که درست می باشد و در ارتباطات اجتماعی بویژه در خارج از کسب و کار، رفتار فردی قابل پذیرشی است. اخلاق فردی، از تجربه های شخصی مثل خانواده، دولت، آموزش و کار گرفته می شود. این نهادها نقش مهمی در تعریف انتظارات اجتماعی از اصول اخلاقی یا قواعد شخصی دارند که در کسب و کار و خارج از آن باید به آنها توجه نمود. از سوی دیگر، اخلاق تجاری، مربوط به رفتار فرد در متن یک کسب و کار یا رفتار حرف های او است. اخلاق تجاری همانند اخلاق فردی نیست. اخلاق (ethics)، مربوط به انتظارات اجتماعی از یک فرد یا گروه خاص است. برای مثال، معلمان مجموعه متفاوتی از اصول اخلاقی را دارند و این به خاطر تاثیر مهم آنها بر روی بچه ها است. در بسیاری از حرف و مشاغل، مانند پزشکان، وکلا، پرستاران و روحانیت، انتظارات رفتاری مدون شده است. اخلاق در برابر قانون شاید رفتارهای اخلاقی و قانونی اغلب شبیه هم باشند، اما تئوریسین های مسائل اخلاقی، آنها را مترادف یکدیگر نمی دانند. کسب و کار قانونی، رفتاری مطابق با قانون دارد همانطور که توسط قوه مقننه تعریف شده است، رفتار اخلاقی کسب و کار، مطابق با تئوری پذیرفته شده اجتماعی است که رفتار درست اخلاقی را تعریف کرده است. قوانین، اغلب بر اساس اصول اخلاق فردی یا اجتماعی هستند که هدف هر دوی آنها افزایش رفاه انسان، حل چالش ها و افزایش توازن اجتماعی است. به این دلیل است که بین رفتارهای اخلاقی و قانونی (غیراخلاقی و غیرقانونی) همپوشانی وجود دارد. توجه به معیارهای اخلاقی معیارهای اخلاقی تعاونی ها باید از معیارهای مهم درستکاری و صداقت تبعیت نمایند و تمامی کسب و کارها در تمامی سطوح باید به آن پایبند باشند. همچنین تمامی کسب و کارها باید از تضاد منافع در معامله با سایر شرکت ها و مشتریان اجتناب کنند. تفاوت اساسی در معیارهای اخلاقی بین شرکت های سهامی و تعاونی ها، در اهداف و ماموریت های سازمانی آنها است. یک شرکت سهامی باید به رفاه مشتریان خود توجه کند و ماموریت نهایی آن کسب سود برای افراد ذینفع باشد. برای تعاونی ها، انگیزه کسب سود، جهت پاسخ به نیازهای اعضا است. نگرانی های گروهی، فعالیت جمعی و رفاه تمامی اعضا، وجه تمایز تعاونی ها از رقبای غیرتعاونی آنها است. به این ترتیب هر دو شکل کسب و کار باید اصول اخلاقی تجاری مشترکی داشته باشند، اما تعاونی ها ماموریت گسترده تری دارند. به خاطر تعهد به رفاه جمعی اعضای تعاونی، تعاونی ها باید یک فلسفه تصمیم گیری اخلاقی و ساختاری داشته باشند که از رقبای خود موشکافانه تر باشد. فعالیت های تعاونی ها باید منعکس کننده جهت گیری آنها به سمت نیازها و رفاه گروهی باشد. تصمیمات اخلاقی در تعاونی ها باید متعهد و منطبق بر اصول کنترل، منفعت و مالکیت کاربر باشند. تصمیماتی که این سه اصل را نقض کند، به عنوان

تصمیمات غیراخلاقی قلمداد می شوند. درپایان باتوجه به موارد ذکرشده تعاونگران باید به مسائل زیر توجه ویژه ای داشته باشند: •مسائل اخلاقی بویژه مسائل مربوط به اخلاق تجاری از جمله تصمیم گیری های روزانه تعاونی هاست•. رفتارهای اخلاقی باعث ایجاد اعتماد می شود که به نوبه خود مجموعه شالوده هایی از ارتباطات، تعهد، صداقت و همکاری است•. چالش بزرگ تعاونی ها این است که خودشان را از سایر سازمان ها متمایز سازند و بر رفتار تجاری مبتنی بر اخلاق تاکید ورزند•. رهبران تعاونی، یک چارچوب تحلیلی ارائه می دهند تا تصمیمات اخلاق مدارانه تعاونی آنها را مشخص نمایند و در این چارچوب، از تصمیمات و شرایط غیراخلاقی اجتناب کنند•. رهبران تعاونی با سوالات مهمی مواجه هستند و باید در جست وجوی علائم خطرناکی باشند تا ببینند آیا سازمان آنها در خطر است•. می توان یک روش گام به گام برای آن دسته از رهبران تعاونی پیشنهاد داد که می خواهند شیوه اخلاقی اداره کسب و کار خود را حفظ یا بهبود بخشند•. برای رهبران تعاونی باید راهنمایی جهت ضوابط اخلاقی به وجود آید که برای کسب و کار تعاونی آنها مناسب باشد. روزنامه ایران، شماره ۴۸۴۳ به تاریخ ۲۸/۴/۹۰، صفحه ۷ (ایران اقتصادی)فراموشی اخلاق و تعهد؛ گره کور اقتصاد تعاونیبر اساس بررسی‌های به عمل آمده عمده دلیل عدم دستیابی به اهداف توسعه‌ای بخش تعاون را می‌توان در عدم پایبندی مدیران و فعالان شاغل در این حوزه به تعهدات قانونی و اخلاقی و شئونات تعاون برشمرد که اصلاح این رویه می‌تواند تأثیر بسزایی در پیش‌برد اهداف این بخش داشته باشد.فارس: بر اساس بررسی‌های به عمل آمده عمده دلیل عدم دستیابی به اهداف توسعه‌ای بخش تعاون را می‌توان در عدم پایبندی مدیران و فعالان شاغل در این حوزه به تعهدات قانونی و اخلاقی و شئونات تعاون برشمرد که اصلاح این رویه می‌تواند تأثیر بسزایی در پیش‌برد اهداف این بخش داشته باشد.از آنجا که محور تعاون مبتنی بر اعتماد بین اعضاء و مشارکت گروهی افراد تا دستیابی به اهداف است، می‌توان چنین عنوان کرد تعاونگر برای حضور مؤثر در بازار اقتصادی کشور ملزم به رعایت یک سری اصول اخلاقی مبتنی بر عنصر اعتماد بین مجموعه تعاون اعم از اعضای تعاونی‌ها، تشکل‌های تعاونی، اتحادیه‌های تعاونی است.اصلاح شیوه کسب و کار در حوزه تعاون با رعایت معیارهای اخلاقی به عنوان یک ضرورت اجرایی سبب ارتقاء سطح تعامل نزد اعضای تعاونی‌ها و تقویت ارتباطات فعالیتی بین تعاونگران و مجموعه‌های مدیریتی و نظارتی می‌شود که البته در ادامه تلاش‌های خودآگاهانه مرتبط با ارتباط‌های انسانی توسعه یافته را نیز در بر می گیرد.بنابراین سلوک اخلاقی در حوزه تعاون به عنوان یک ویژگی منحصر به فرد نزد تعاونگران مطرح است که پذیرش یا عدم پذیرش این واقعیت می‌تواند در میزان رشد و توسعه فعالیت‌های مجموعه‌های تعاونی تأثیرگذار باشد چنانکه عدم تبعیت برخی تعاونی‌ها یا تعاونگران از این اصولی اخلاقی سبب شده است تصمیم‌سازان اقتصادی مرتبط با حوزه تعاون در اتخاذ شیوه‌های اجرایی و تنظیم قوانین با مشکلات سلیقه‌ای و تضاد نظری مواجه شوند.بر اساس قانون تعاون، تمامی اعضای یک تشکل تعاونی در تصمیم‌سازی‌های کلان باید مشارکت داشته و نسبت به صدور رأی اعلام نظر کنند این در حالی است که متأسفانه دیده می‌شود درصد اعظمی از تعاونی‌ها با استفاده از خلاءهای قانونی، اخلاق‌مداری در تعاون را فدای امیال شخصی یا گروهی کرده و موجبات بروز مشکلات عدیده‌ای در حوزه‌های مدیریتی تعاون را سبب شده و باعث افت بازدهی تعاونی‌ها و عزل و استعفای درصد بالایی از تعاونگران می‌شوند که البته همه در راستای حفظ منافع گروهی خاص در تعاونی‌هاست.فشارهای رقابتی، سردرگمی در مسئولیت‌ها، از بین رفتن صداقت، تضاد منافع و عدم اعتماد اعضاء به یکدیگر، همه و همه مسائلی است که از ناحیه منفعت طلبی گروهی خاص در حوزه تعاون بروز می‌کند، متأسفانه مطابق آخرین بررسی‌های انجام شده شاهد افول اصول اخلاقی در تعاونی‌ها و افزایش خروج اعضاء و تعاونی‌های از قالب تعاون هستیم.به رغم آنکه اکثر سیاست‌های اتخاذی در حوزه تعاون پیامدها و چالش‌های مهم اخلاقی را نزد تعاونگران سبب می‌شود اما متأسفانه همچنان شاهد بی‌توجهی مسئولان امر به ارزش‌های انسانی بر خلاق قانون تعاون در زیربخش‌های اجرایی تعاون هستیم این در حالی است که اسباب و ابزارهای نظارتی بخش تعاون به دلیل محدودیتهای قانونی توان برخورد عینی و اجرایی با متخلفان اقتصادی در این حوزه را ندارد و گاهاً تخلف‌های آنها نادیده

گرفته می‌شود که البته جای کنکاش و تحقیق دارد.قانون ستیزی در حوزه تعاون اعم از درخواست‌های نامتعارف برخی مدیران اجرایی از تعاونگران، توسعه دامنه تجارت با خودی‌ها در این حوزه، تقلب و تبانی در انتخابات و برگزاری مجامع و عدم امکان طرح شکایات و پیگیری موضوع برای تعاونگران مباحثی است که منجر به توسعه دامنه منفعت طلبی‌های شخصی یا گروهی و کاهش اعتماد به نفس افراد در تعاون شده، این در حالی است که بنگاه‌های ریز و درشت تعاونی با توسعه دامنه فعالیتی در فضای اقتصادی کشور سعی دارند مقدمات توزیع عادلانه ثروت و فرصت‌های اقتصادی نزد آحاد مختلف جمعیتی کشور را سبب شوند.از آنجا که اخلاق در کسب و کار، نقش مهمی در ایجاد تمایز بین تعاونی‌ها و سایر تشکل‌های تجاری ایفاء می‌کند بالطبع فرآیند فعالیتی و مشارکتی تعاونی‌ها در بازارهای رقابتی را هم تحت‌الشعاع قرار داده و سهم تعاون از بازار را با نوسان مواجه می‌کند ولذا نهادینه کردن اخلاق اقتصادی با محوریت اعتماد و همکاری مشترک در حوزه تعاون در واقع آتیه فعالان اقتصادی شاغل در این بخش از اقتصاد ملی ایران را تضمین می‌کند.تفکیک خلقیات تجاری و فردی در اقتصاد بسیار حائز اهمیت و تعیین‌کننده است چرا که در اقتصادهای متعالی توجه به ارزش‌های انسانی، تعهد به اصول اخلاقی و اقتصادی پذیرفته شده نزد فعالان اقتصادی، توسعه دامنه پژوهش‌ها، آموزش‌ها و تلفیق دانش و تخصص اجرایی از جمله قواعدی هستند که پیش‌نیازهای یک اقتصاد متعالی و رو به توسعه توأم با رفاه جمعی را سبب می‌شود.فشارهای روزافزون بر مدیران برای ایجاد پس‌انداز بالاتر با قیمت‌های نازل‌تر سبب افت بازدهی در تعاونی‌های با وجدان کارتعاونی شده است، از این رو بسیاری از مدیران تعاونی‌ها بر این عقیده‌اند که، هر مدیری می‌تواند سودآوری داشته باشد اگر وجدان تعاونی نداشته باشد.در اکثر تعاونی‌ها، مدیران مجموعه خود را همانند یک بنگاه خصوصی اداره و هیئت مدیره نیز در این بین نقش چندانی در اداره امور ایفاء نمی‌کند بنابراین بدون مشارکت عینی هیئت مدیره و اعضاء زمینه لغزش اخلاقی در تعاونی‌ها قوت گرفته و تعاونی از مسیر متعالی خود منحرف می‌شود.افت سود ناخالص تعاونی‌ها ناشی از فعالیت‌های اقتصادی فردی در یک مجموعه جمعی و پیچیدگی ناشی از تکاثر تعاونی‌ها، گسترش قوانین و مقررات، سبب کاهش انگیزه مدیریت و ادواری شدن مدیریت در تعاونی‌ها و در نهایت اداره سنتی اکثر تعاونی‌ها شده است که در چنین شرایطی تعاونی‌ها مزیت رقابتی و به‌روزشدن را از دست می‌دهند.عدم واگذاری اختیارات اجرایی و مدیریتی به فعالان اقتصادی جوان مورد تأیید اعضاء در تعاونی‌های قدمت‌دار و کاهش مزیت‌های تشویقی و حمایتی در مجموعه تعاون سبب نادیده گرفته شدن شاخص‌های اخلاقی و قرار گرفتن بسیاری از فعالان در این حوزه بر لبه ورشکستی می‌شود که در بلندمدت به تضعیف بخش تعاون در سطوح ملی می‌انجامد.کاهش سودآوری و بی‌ثباتی مالی، عدم پایبندی افراد به تعهدات اخلاقی، عدم تسلط مدیران اجرایی شاغل در حوزه تعاون به امور جاری در این حوزه، برخورد سطحی با متخلفان اجرایی، عدم اصلاح مناسب ساختار تعاون و تأثیر عدم اجرای قوانین مصوب در حمایت از بخش تعاون، عمده دلایل عقب‌ماندگی بخش تعاون در دستیابی به اهداف است که متأسفانه چندان توجهی به این مباحث در بازیابی ظرفیت‌های تعاون نمی‌شود.ترجیح دادن منافع دیگران بر منافع شخصی، پایبندی مدیران اجرایی تعاون به تعهدات قانونی و پذیرش تمهیدات مصوب از سوی تعاونگران و علمی‌سازی و توسعه فعالیت‌های اقتصادی در حوزه تعاون عمده پیش‌نیازهایی هستند که مدیران اجرایی برای احیاء ظرفیت‌های تعاون به دنبال آن باشند.

نقش تعاونی ها در توسعه ی ایران

:۰۵ نقش تعاونی ها در توسعه ی ایران

غفور شیخی

نقش تعاونی ها در توسعه ی اقتصادی و اجتماعی و فرهنگی در ایران: چاره ساز بسیاری از مشکلات و موانع باشد. روحیه ی تعاون و می تواند مردم را در برابر سختی ها در صحنه نگه دارد و اراده ی آنان را در اموری که مربوط به خود آنان است عینیت

بخشد.تعاون و همکاری متقابل زمینه های یگانگی و وحدت و یکپارچگی هر چه بیشتر مردم را فراهم می کند. با توجه به اینکه اکثر کشورهای موفق در دنیا در اکثر زمینه های اقتصادی واجتماعی خود از تعاونی ها بهره برده اند اگر دقت کنیم مشاهده می کنیم که تعاونی ها فقط در مسایل اقتصادی کاربرد *بیان مسئله و پرسش آغازینچانچه در تاریخچه و مراحل تکوین تعاون وشرکتهای تعاونی دقت شود می توان ملاحظه کرد که یکی از مهمترین و بزرگترین انگیزه های بشری برای همکاری با یکدیگر وجود نیاز ومنافع مشترک بوده است وجود این دو عامل(نیاز و منافع مشترک) هدف مشترکی را برای آنها بوجود آورده است و آن هم عبارت است از :رفع نیاز از طریق تعاون وهمکاری .با توجه به اینکه اکثر کشورهای موفق در دنیا در اکثر زمینه های اقتصادی واجتماعی خود از تعاونی ها بهره برده اند اگر دقت کنیم مشاهده می کنیم که تعاونی ها فقط در مسایل اقتصادی کاربرد ندارند مثلا "در جایی که یک شرکت تعاونی میزنیم اعضای شرکت با هم مشورت میکنند از تجربیات هم استفاده می نمایند،برای انتخاب هیات مدیره رای گیری میکننـد علاوه بر این تعاونی احتیاج به آموزش دارد. همه اینها و بسیاری از موارد دیگر باعث تقویت بنیه اقتصادی و اجتماعی و فرهنگی در جامعه میشود بدین ترتیب تعاونی می تواند باعث گسترش این زمینه ها در سطوح جامعه گردد.بهرحال سوال هایی که در این تحقیق در پی پاسخ به آنها هستیم بدین قرار است:۱-آیا تعاونی هادر توسعه اقتصادی نقش دارند؟۲-آیا تعاونی ها در توسعه اجتماعی نقش دارند؟۳-آیا تعاونی ها در توسعه فرهنگی نقش دارند؟*هدف موضوع :هدف از موضوع تعاون و تعاونی ها در توسعه و پیشرفت کشور این است که با توجه به اینکه کشور ما در حال حاضر با مشکلات و گرفتاری های فراوانی همچون گرانی ، تورم، بازسازی ، تهاجم فرهنگی ، تبلیغات سوء دشمنان و بسیاری از موارد دیگر روبه رو می باشد . سعی نموده ام نقش تعاونی ها را هرچند به صورت مختصر و کوتاه در رشد و توسعه اقتصادی ، اجتماعی ، فرهنگی کشور بررسی نمایم تا هر چه بیشتر به مفهوم واقعی تعاون و روح تعاون که همانا کمک به اعضای تعاونی و غیر تعاونی برای بالا بردن رفاه و آسایش اقتصادی ، اجتماعی و فرهنگی آنان دست یابیم .*اهمیت موضوع :اهمیت موضوع تعاونی ها به این دلیل است که تعاونی ها ، سازمان ها و نهادهای مردمی هستند که در عین برخورداری از خصوصیات و مشخصات یک واحد اقتصادی و تجاری ، دارای ارزش های مکتبی و اجتماعی هم می باشند و می توانند مبین تلاش های دسته جمعی و گروهی اعضای تشکیل دهنده تعاونی برای نیل به اهداف مشترک و پیشرفت و توسعه باشند .در ایران به علت شرایط خاص و بحرانی ومشکلاتی که در حال حاضر وجود دارد لزوم همکاری و مشارکت مردم و خویاری تمامی افراد جامعه در اموری که مربوط به خود آنها می باشد ، می تواند راه حل و چاره ساز بسیاری از مشکلات و موانع باشد . روحیه تعاون می تواند مردم را در برابر سختی ها در صحنه نگهدارد و اراده آنان را در اموری که مربوط به آنهاست عینیت بخشد . تعاون و همکاری متقابل می تواند زمینه های یگانگی هر چه بیشتر مردم را فراهم نماید به همین دلیل در قانون اساسی کشور به بخش تعاون در کنار دو بخش دولتی و خصوصی توجه خاص شده است . زیرا تعاون و گسترش آن در کشور موجب رشد و توسعه و پیشرفت اقتصادی و اجتماعی و فرهنگی می شود و جامعه را به سوی استقلال و خوکفایی سوق می دهد.*در این مقاله از شیوه و روش اسنادی و مدارک استفاده شده است .تاریخچه ی تعاون: مورخین تشکیل اولین اجتماعات تعاونی را مربوط به هزاران سال قبل از میلاد مسیح می دانند. نخستین اجتماعات تعاونی در بین کشاورزان و ماهیگیران بیشتر رواج داشته است و همچنین اجتماعاتی وجود داشته اند که مایحتاج زندگی افراد را مشترکا "تهیه می نموده و در اختیار افراد قرار می داده اند ولی در هر حال این اجتماعات تعاونی دارای تشکیلات و سازمان منظم نبوده و تنها دسته های مختلفی از افراد ، چه در شهرها و چه در روستاها با هم همکاری متقابل داشته اند.(پور افضل ، ۱۳۴۷، ص۱۲)،تعاون به صورت سنتی خود شامل مجموعه ی همیاری ها و معاضدت های گروهی از مردم و یا یک جامعه به منظور آسان داشتن معضلات می باشد و به تبع عرف و رسم جاری بدون هیچگونه پایبندی به قانون و مقررات و آئین نامه مصوب و مکتوب از قدیمی ترین ایام تا عصر حاضر و در جوامع شهری و مخصوصا "روستایی جاری بوده است و مظاهر آن در تمام اجتماعات انسانی دیده می شود . تعاونی سنتی شکل

خاصی ندارد ، متعلق به کسی نیست و حد و مرزی نمی شناسد ، مخلوق جامعه و ابزار کار اجتماعات آن است.در ایران قدیم علاوه بر اینکه عده ای از مردم متمکن و خیراندیش برای ایجاد رفاه و آسایش عمومی به یک سلسله اقدامات عمرانی از قبیل ساختن راه ، ایجاد پل ، کاروان سراها ، مساجد ،آب انبارها و ابنیه و اماکنی نظیر آنها مبادرت می کرده اند،مردم عادی نیز در اینگونه موارد به نحوی با یکدیگر همکاری کرده اند و اگر سرمایه ای نداشته اند، بازوهای خود را به کار می انداخته اند. آغاز تعاون رسمی در ایران را می توان از حیث عنوان موادی در قانون تجارت سال ۱۳۰۳ شمسی دانست . اما از لحاظ تشکیل و ثبت و فعالیت های رسمی تعاونی ، می توان سال ۱۳۱۴ را آغاز فعالیت تعاونی در ایران دانست . زیرا در این سال توسط دولت اقدام به تشکیل نخستین شرکت تعاونی روستایی در منطقه ی داورآباد گرمسار گردید. مبنای تشکیل شرکت فوق قانون تجارت سال ۱۳۱۱ بود که در چند ماده بحثی از شرکت های تعاونی آورده بود. (حسنی ، ۱۳۶۳، ص۳۴)*انواع شرکت های تعاونیماده ۲ قانون شرکت های تعاونی را چنین تعریف می کند : شرکت تعاونی ، شرکتی است از اشخاص حقیقی و حقوقی که به منظور رفع نیازمندی های مشترک و بهبود وضع اقتصادی و اجتماعی اعضا از طریق خودیاری و کمک متقابل و همکاری آنان مطابق اصولی که در این قانون مطرح است تشکیل می شود . مبنای بوجود آمدن انواع شرکت های تعاونی احتیاجات متنوع و نامحدود افراد هر اجتماعی است . این احتیاجات مرتبا "چه از نظر کمی و چه از نظر کیفی رو به افزایش بوده و بنابراین می بایست سازمان ها تشکیلاتی که جوابگوی این نیازمندی های وسیع و متنوع باشد، ایجاد شوند .شرکت های تعاونی برحسب وظیفه ای که انجام می دهند به سه گروه بزرگ تقسیم می شوند که عبارتالف) شرکت های تعاونی تولید که هسته ی مرکزی آن کارگران و پیشه وران و صنعت گران شهری می باشد .ب) شرکت های تعاونی مصرف که هسته ی مرکزی آن مصرف کنندگان هستند.ج) شرکت های تعاونی کشاورزی که هسته ی مرکزی آن را کشاورزان تشکیل می دهند .هدف تعاونی های مصرف حذف واسطه ها و فروش کالا به بهای ارزان بود. شرکت در پایان سال آنچه را که پس از پرداخت بهره ی محدود سهام و سپرده ها برایش باقی می ماند به تناسب میزان خرید میان مشتریان تقسیم می نمود. تقسیم مازاد برگشتی وسیله ای برای تحقق هدف اصلی شرکت یعنی فروش کالا به میزان هزینه تمام شده است .(حسنی ، ۱۳۶۳، ص۹۴)شرکت های تعاونی کشاورزی نیز به منظور تهیه و نگهداری ماشین و خدمات لازم در امور کاشت و برداشت و مسائل مربوط به آبیاری و رفع مایحتاج کشاورزی و تهیه کالاهای مصرفی و عرضه محصولات کشاورزی آنان به بازار و حمل و نقل و سایر خدمات دیگر بشه کشاورزان بوجود آمده اند . هدف تمامی این شرکت ها از کشاورزان در برابر انبوه مشکلات و مسائلی است که با آن روبه رو می باشد .شرکت های تعاونی تولید نیز همانند شرکت های تعاونی دیگر مقاصدی را دارند . این شرکت ها بویژه در روستاها می توانند کسانی را که اشتغال کامل به امور کشاورزی ندارند به سوی خود جلب کنند و از نیروی کار کشاورزان در فصولی که کار شدید کشاورزی وجود ندارد استفاده کنند. تشکیل این تعاونی ها جهت سازمان دادن بهتر ساختن شیوه ی تولید صنایع دستی در کشورهای در حال رشد بسیار موثر است . (همان، ۱۳۶۳، ص۹۵)*تعاون و نقش آن در توسعه ی اقتصادیاصطلاح توسعه ی اقتصادی در کابرد های روزمره ی آن به معنای متعدد و متنوعی به کار گرفته شده است . از جمله به نظر می رسد که تعبیرهای متنوع زیر در اذهان وجود داشته باشد : افزایش تولید ، افزایش بازدهی ، ارتقای سطح زندگی ، رهایی از وابستگی اقتصادی ، رفع محرومیت و فقر ، ارتقای سطح خدمات بهداشتی و درمانی ، برطرف کردن مشکلات بیکاری و تورم ، تامین نیازهای اقتصادی - اجتماعی و...امروزه ما میدانیم که کشاورزی نخستین و قدیمی ترین فعالیت اقتصادی به شمار میرود و تاریخ شناخت آن طولانی تر از سایر رشته های اقتصادی است و فنون تولیدی نیز که امروزه از نظر برخی آسان و ساده می نماید ، نتیجه ی هزاران سال کار و تجربه ی پیشگامان این رشته از فعالیت می باشد و از این رو ، هیچ یک از فعالیت های اقتصادی به اندازه ی کشاورزی دستخوش تاثیر عادات و رسوم کهن در کار تولید قرار نگرفته اند . تولید کننده ی محصولات کشاورزی می داند که پس از عرضه ی محصول به بازار به اندزه ی کافی تقاضا خواهد داشت . از این رو در هر حال یک بازار

فروش برای او فراهم است و در کشورهای پیشرفته اطمینان بیشتری نیز برای روستایی ای تولید کننده فراهم شده و آن این است که دولت مازاد محصول او را می خرد تا بنیه ی اقتصاد کشاورز ضعیف نشده و زیان نبیند . در سال ۱۳۵۲ در ایران نیز با تصویب رساندن آئین نامه ی ویژه ای موجبات تامین خاطر روستائیان را که در گذشته چشمشان به دست خریداران سلف و رباخواران حرفه ای بود، فراهم ساخته . اما هنوز در تمامی محصولات کشاورزی عمل نمی شد .(صدرالاشرفی ، ۱۳۶۵، ص۶۵)*تعاون و توسعه اقتصادی در ایرانگسترش شبکه ی شرکت های تعاونی بخصوص تعاونی های مصرف که عملا"همه ی افراد جامعه را که مصرف کننده هستند در مدیریت و بهره برداری واحدهای اقتصادی شریک و سهیم می کند ، یکی از موثرترین روش هایی است که می تواند این دوری و دوگانگی را از میان بردارد. ایجاد رابطه مستقیم میان مردم و دستگاههای اقتصادی و تولیدی از طریق تعاونی های مصرف و نیز مداخله مدیران شرکت های تعاونی در اتخاذ تصمیمات مهم اقتصادی و کسب نظر مشورتی از آنان در تهیه و اجرای طرح های عمرانی ، روش موثری برای نیل به مشارکت واقعی و حقیقی و دائمی همه ی مردم در اجرای برنامه های بسط و توسعه است .(نهاوندی ، ۱۳۴۸، ص ۸۶) بدون هیچ تردیدی شیوه ی تعاون و تعاونی ها با نقش و جایگاهی که قانون اساسی کشور برای آنها تعریف و تعیین کرده است ، می توانند جریان اصلی و منشاء بروز تحولات عظیم اقتصادی ، اجتماعی ، فرهنگی و سیاسی باشند و درست با تاکید بر این مقوله است که جهان در حال گذر از مرحله ی بهسازی ساختار اجتماعی و اقتصادی به مرزهای توسعه رسیده و یا می رسد . بر این قیاس ، اهمیت و کارکرد شیوه ی تعاون و تعاونی ها در نظام های گوناگون سیاسی و اجتماعی اعم از توسعه نیافته ، در حال توسعه و یا توسعه یافته به گونه ای بوده است که دیگر جایی برای بحث درباره ی اینکه آیا تعاونی ها قادرند حاکمیت مشارکت خود را به طور فزاینده ای در سهم ساختار اقتصادی و اجتماعی افزایش دهند ، باقی نمی گذارد . تعریف ساده ای که کارشناسان مسائل اجتماعی و اقتصادی برای نقش تعاونی ها قایل هستند ، بی هیچ شبه ای در جهان یک معنا را تداعی می کند که آنها توانایی این را دارند که از اضمحلال پیوند های اجتماعی پیشگیری کنند ،با فقر به ستیزه برخیزند ، از محرومیت روستاها و مناطق دورمانده از توسعه بکاهد و در نتیجه در جهت پیشگیری از تغییرات و دگرگونهای مشکل آفرین ساختار جمعیتی ناشی از مهاجرت جامعه ی روستایی به شهر بکاهند . *نقش شرکت های تعاونی در توسعه اجتماعی کار تعاونی به مردم ایمان ، خود آگاهی ، اعتماد به نفس ، شکیبایی و استقامت می دهد . از آنان کارکنان مسئول می سازد ، عنصر انسانی را برای جامعه ی متحول تعاونی ، برای جهان همراهی و مسالمت و نه دیار مخاصمت پرورش می دهند . بنابراین دگرگونی اجتماعی که تحت تاثیر کار تعاونی به وقوع می پیوندد از همین جا آ غاز می شود . کار تعاونی ، در نتیجه استقرار مناسبات خاص بین فرد و موسسه چنان دگرگونی بوجود می آورد که در مقایسه با تحولات دیگر ، پابرجاتر ، چشمگیرتر و نمایان تر است . بنابراین نقش این مناسبات در دگرگونی اجتماعی به سادگی مشهود است .صرف این حقیقت که افراد از صورت استفاده کننده از موسسات ، از صورت مشتری ، کارگر، تحویل دهنده و ... خارج شده و موقعیت مالک و اداره کننده ی موسسات را پیدا می کنند ، موید این مطلب است . روابط تعاونی به این ترتیب مقام و مسئولیت اجتماعی جدید به مردم می دهد و تلقی آنان را نسبت به محیط اجتماعی و اقتصادیشان سراپا دگرگون می سازد که بدین طریق یک گروه اجتماعی پابه عرصه ی وجود می گذارد . موسسه ی تعاونی صرفا "از جنبه ی ظاهری خود، مرکز فعالیت اقتصادی است و در ورای این نمای ظاهری ، مشارکت تعاونی ، کانون زندگی تعاونی و آزمایشگاه تعاونی ، تحول اجتماعی نهفته است .این عامل به اندازه ای چشمگیر و قابل ارزش است که اگر مشارکت تعاونی به نحو صحیح مورد عمل قرار نگیرد ، هیچ سازمان تعاونی قادر نخواهد بود موقعیت و پیشرفت واقعی تحصیل کند.در آرمان اجتماعی تعاونی ها ، تربیت انسان های آزاده و واقف به ارزش و اعتبار خویش و پرورش مردمی با فضایل خودیاری و همکاری از ضروریات است و تحقق این نیاز وابسته به رعایت و اجرای اصولی است که عنصر اجتماعی نهضت تعاونی را تشکیل می دهد .این اصول عبارتند از : عضویت داوطلبانه و آزاد افراد در شرکت های تعاونی ،اداره ی امور شرکت بر اساس دموکراسی ،

تعلیم و تربیت اعضای شرکت و ایجاد همکاری های تعاونی و توسعه ی آن در سطح محلی ،ملی و جهانی . نقش اجتماعی تعاون در ایجاد رفاه عمومی و استقرار دموکراسی و پیشرفت و اعتلای جامعه ، اهمیت اساسی دارد . نهضت تعاونی در اصل می کوشد که نظارت و مدیریت دموکراتیک و صلح و صفای اجتماعی را تحقق بخشد .لازمه ی اقدامات پیروزمندانه در این زمینه و سایر زمینه ها ، مشارکت فعال و دسته جمعی افراد در انجام خدمات و فعالیت های تعاونی و همچنین ثبات و استحکام شرکت های تعاونی بر پایه های آزادی و دموکراسی است که می توان آن را با توجه مداوم بر مسائل تعلیم و تربیت دموکراتیک که اساس اجتماعی نهضت تعاون و روح اصول آن است بدست آورد .*ابعاد اجتماعی شرکت های تعاونیدر کشور ما بخش های دولتی و خصوصی از قدرت و استحکام لازم برخوردارند ، زیرا در حال حاضر ۸۴ درصد اقتصاد کشور در دست بخش دولتی ، ۱۳ درصد در اختیار بخش خصوصی و ۳ درصد در خدمت بخش تعاونی است که این مظلومیت تعاون را نشان می دهد. بیشترین توانایی بخش های دولتی و خصوصی مربوط به استمرار حضور در زمینه های اقتصادی و کوشش و مجاهدت طی سنوات گذشته و تولید و خدمت و کسب و تجارت و بهره وری از تکنیک های نوین و روش علمی به دست آمده است ، درست همان خصوصیاتی که تعاونی ها علی رغم نوپا بودن در پی کسب آن هستند که امید است با توجه به حمایت دولت جدید در عمل از بخش تعاون و برنامه ریزی مسئولان محترم وزارت تعاون و تلاش و همدلی تعاون گران عزیز به بخشی از اهداف تعاون در قانون اساسی دسترسی پیدا شود .*به طور کلی ابعاد اجتماعی تعاونی ها را به این صورت می توان بیان کرد:۱) گام نهادن در مسیر تحقق عدالت اجتماعی و حل نسبی تضاد بین رشد و رفاه و عدالت اجتماعی و توزیع عادلانه ثروت ها .۲) ایجاد همدلی ، صمیمیت ، تعاون و همکاری در میان اقشار مختلف جامعه که به طور حتم از شاخص های توسعه به شمار می رود .۳) حل بخشی از معضل مسکن از طریق تعاونی های مسکن و مقابله با مهاجرت بی رویه از طریق ایجاد کار در روستاها و بخش های مختلف در مقابل تعاونی های تولید.۴)مقابله با معضل بیکاری و مفاسد ناشی از آن با پذیرش حداقل هفت نفر در تعاونی های تولیدی که در بخش خصوصی عموما "طرح ها به یک نفر واگذار می شود . این امر ضمن اینکه ایجاد کار می نماید ، کارگر را به عنوان صاحب کار محسوب می دارد که قطعا"در بازدهی کار تاثیر گذاشته و از تداوم ثروت و سرمایه دار پروری ممانعت می ورزد .۵)مساعدت به بخش دولتی در اموری چون مدارس غیر انتفاعی ، مهد کودک ها ، ورزشگاه ها و مراکز فرهنگی و هنری ، با تشکیل تعاونی های آموزشی ، هنری ، فرهنگی و ورزشی و ... .۶)مبارزه با مفاسدی چون احتکار ، سودجویی ، گرانفروشی و ... از طریق عرضه عادلانه تر کالا و خدمت تعاونی ها .۷)تحکیم جامعه از طریق تعاون .به هر حال تعاونی ها در راستای توسعه آثار اجتماعی فراوانی دارند که فقط برای نمونه این موارد بیان شد .*وضعیت تعاون در نظام جمهوری اسلامی ایرانبرخورد مساعد و کارساز دولت با بخش تعاون در سال های بعد از پیروزی انقلاب ، اختصاص اعتبارات حمایت شده به انواع گوناگون و در حال افزایش به شرکت ها و اتحادیه های تعاونی بوده و هست . اقدام مزبور ، با اعطای تسهیلاتی برای تعاونی های روستایی و نیز پیش بینی وامهای بدون بهره و سود جهت تعاونی های اشتغال زا در سال های اولیه پیروزی انقلاب اسلامی آغاز شد و به تدریج در قوانین بودجه سالیانه تبصره های متعددی به این امر مهم اختصاص یافت.با توجه به این تحولات در بخش تعاون بعد از انقلاب ، خوشبختانه عملکرد تعاونی ها ، موفقیت در حد انتظار بخش تعاون را نوید می دهد و حتی مدلل می دارد که بسیار فراتر از اعتبارات اختصاص یافته در پیشرفت اقتصادی کشور نقش داشته است . آمار تهیه شده از اعتبارات موضوع قوانین بودجه در سال ۱۳۶۱ تا سال ۱۳۷۵ نشان می دهد که طی ۱۵ سال جمعا "۶۱۲۸ میلیارد ریال ، معادل ۲۹/۱ درصد بودجه ی کل کشور در سنوات مذکور در قالب اعتبارات تبصره ی ۳ به تعاونی ها اختصاص یافته است .بنابراین ره آورد حمایت محدود یاد شده ،در کنار همت و تلاش اعضای تعاونی ها و منابع مالی خود مردم و هدایت و نظارت دستگاههای مسئول در پاره ای از زمینه ها بدین شرح گزارش شده است :تامین و توزیع کالاهای اساسی از طریق تعاونی های مصرف ۲۵ درصد ، کل احداث مسکن شهری ۲۵ درصد ، حمل نقل بار جاده ای ۵/۴۸ درصد ،

مسافربری عمومی شهری ۵۷ درصد ، مسافربری عمومی جاده ای ۸۵ درصد ، تولید سنگ های تزئینی ۳۲ درصد ، صید پرورش ماهی و میگو ۸/۴۱ درصد ، گوشت مرغ ۲۶ درصد . تردیدی نیست که با حمایت موثر دولت و سیاست گزاری های وزارت تعاون می توان بخش تعاون را به تحرک بیشتری ترغیب نمود و از ظرفیت های آن در افزایش تولید و بهبود توزیع بهره گرفت.*اهمیت آموزش و نقش آن در تعاونیکی از اهداف والای تعاون، ساختن انسانی با مسئولیت های فردی و جمعی است . آموزش در شرکت های تعاونی جهت نیل به هدف فوق نقش سازنده و زیر بنایی دارد. وقتی که مسائل و نارسائی ها و نابسامانی های شرکت ها و اتحادیه های تعاونی مورد مطالعه و تحقیق قرار می گیرد ، پیوسته ملاحظه می گردد که قسمت عمده ی نابسامانی ها و مشکلات ناشی از ناگاهی اعضا و مسئولان به وظایف و مسئولیت های خویش در چارچوب فلسفه و روش اقتصادی و اجتماعی تعاون و قانون و مقررات مربوطه می باشد . آموزش در تعاونی ها وسیله است که موجب همکاری بیشتر ، کارایی و توانمندی و بالاخره تبلور فعالیت ها می گردد . یکی از معضلات اساسی فعالیت های تعاونی اکثر کشورهای توسعه نیافته فقدان علاقه و اعتقاد و ناآگاهی تعاونی به کاربرد آموزش می باشد . در حال حاضر با وجود ۱۵۰ سال تجربه ی جهانی همه ی کشورهایی که تعاون را می شناسند ، اصل آموزش را به عنوان یکی از اصول اساسی تعاون قلمداد می نمایند . منتهی تفاوت ها در میدان عمل و بکارگیری روش های آموزشی و استمرار آن و همچنین محیط مناسب آموزش و محتوای آن باز می گردد . در کشور ما آموزش و تعاون می باید از سه دیدگاه مورد توجه و مطالعه باشداول) وسایل و مقدمات و موجباتب فراهم گردد که کلیه ی شرکت ها و اتحادیه ها ، خود به امر آموزش علاقه مندی نشان دهند و آموزش را به داخل شرکت ها و سازمان های تعاونی بکشند .دوم) آموزش عمومی تعاون در سطوح جامعه تعمیم یابد به نحوی که مردم را جهت پیوستن داوطلبانه به شرکت های تعاونی و رفع مسائل و نارسایی های اقتصادی و اجتماعی خویش با همکاری و همدلی و کار و کوشش جمعی در سایه ی ایثار و معاضدت و صفا و یکرنگی آماده نماید که در این رابطه استفاده از کاربرد شیوه های مختلف آموزشی ضروری است . وسایل ارتباط جمعی ، رسانه ها ، جراید ، رادیو و تلویزیون و نشریات ، عکس و پوسترها می توانند مورد استفاده ی شایان قرار گیرند . وقتی از طریق آموزش ، تعاون در متن جامعه جایگاه واقعی خود را می یابد که آموزش تعاون از مرحله ی کودکستان ، دبستان و دبیرستان و دانشگاه به صورت جدی مطرح باشد و در بازیها ، نمایشنامه ها ، کتاب های درسی و مواد آموزش راه یابد . سوم) فراهم آوردن موجبات آموزش های تعاونی در مراکز تخصصی و آموزشی در مناطق مختلف کشور . این آموزش ها می توانند در مقاطع بلند مدت، میانه مدت ، کوتاه مدت استمرار یابند و سیاست هایی اتخاذ گردد که به مرور خود اتحادیه ها و تعاونی ها در ایجاد و اداره ی این مراکز مشارکت نمایند و دستگاههای مسئول تنها نقش ناظر را ایفا کنند .*نقش روابط عمومی در توسعه و گسترش تعاونی هابا توجه به اینکه قوام و دوام شرکت های تعاونی مبتنی بروحدت و همکاری بین اعضا و اعتماد و اعتقاد و ایمان به فلسفه و اصول تعاون و عملکرد خود شرکت می باشد ، یکی از مهمترین وظایف کادر رهبری و مدیریت شرکت های تعاونی و موسسات تعاونی این است که با استقرار روابط عمومی قوی و موثر به برقراری روابط حسنه ی مستمر و دائم با اعضاء و کارکنان شرکت همت گمارده و آنها را در جریان فعالیت ها و عملکرد شرکت بگذارد و با تشکیل بحث و تبادل ، نظر ئ سخنرانی ، سمینار ، نمایش فیلم و امثال آنها ، ضمن آگاهی از نظریات ، پیشنهادات و انتقادات ، اعضاء آنها را در جریان محدودیت ها ، امکانات ، تنگناها ، فعالیت ها و برنامه های جاری و آتی شرکت قرار دهند . دست اندرکاران مسائل تعاونی جامعه ،برای توسعه و گسترش نهضت تعاون به عنوان یکی از بخش های مهم نظان اقتصادی جمهوری اسلامی نمی توانند نقش روابط عمومی را به ارتباط با اعضاء شرکت های تعاونی محدود کنند. زیرا اگر نهضت تعاون بخواهد جایگاه واقعی خود را در عرصه ی فعالیت های اقتصادی ، اجتماعی کشور پیدا کند ،توجه به افکارعمومی مردم حائز اهمیت بسیار است . بنابراین برای جلب و جذب افکار عمومی به طرف نهضت تعاون آموزش ، ترویج و تبلیغ ، نقش اساسی و زیربنایی دارند و بدین طریق می توان با توسل به رسانه های

همگانی و موسسات فرهنگی و آموزشی به توسعه و گسترش فرهنگ تعاونی در جامعه همت گماشت . ترویج و تبلیغ فلسفه و اصول تعاون برای تنویر افکار عمومی شرط لازم است ولی کافی نیست . مهمترین عاملی که می تواند اعتماد عمومی را جلب و در افراد اعتقاد و ایمان برای انجام کار و روی آوردن به چنین شیوه ای ایجاد کند کار و عمل صحیح و دارای ضابطه است. *تعاونی ها دارای ابعاد فرهنگی مهمتری نیز هستند که اهم آنها عبارتند از : ۱) ایجاد فرهنگ تعاون و همیاری و تفاهم۲) تقویت بنیه ی فرهنگی و هنری ، احیای هنرهای دستی از طریق تشکیل تعاونی های مختلف مربوطه۳) تقویت ارزش های حاکم بر جامعه با ارائه ی الگوهای جدید و حمایت از طبقات پایین و نفی فرهنگ استکباری و قدرتمندپروری . ۴) تقویت بنیه ی مراکز سیاحتی ، سینماها و فرهنگ سراها ، چاپ و نشر و ... با تشکیل تعاونی های مربوطه ۵) نقش آموزش در بالا بردن سطح آگاهی مردم .*پیشنهادات تعاونی واقعی زمانی شکل می گیرد که روحیه تعاون مبتنی بر همکاری و هیاری و خودیاری و همچنین احساس مسئولیت باشد و نسبت به گسترش و اشاعه ی افکار و اندیشه های تعاونی اقدامات لازم به عمل آید .مسئولین و مدیران و برنامهریزان امور تعاونی باید به طور جدی و مستمر، تقویت روحیه ی تعاونی مبتنی بر خودیاری و احساس مسئولیت را هر چه بیشتر مورد توجه قرار دهد و نسبت به توسعه و پیشرفت افکار و اندیشه های تعاونی اقدامات لازم را به عمل آورد.این اقدامات و تقویت روحیه ی تعاونی نیازمند ایجاد تغییر تحول اساسی در آموزش تعاون می باشد که بزرگ ترین مانع شکوفایی و توسعه ی نهضت تعاونی در کشورهای توسعه نیافته و از جمله ایران ، فقدان و عدم آموزش صحیص تعاونی است وتا زمانی که مسئله ی آموزش در این جوامع حل و فصل نشود ، تعاونی واقعی شکل نخواهد گرفت .بنابراین ما باید آموزش تعاون را در سرلوحه ی کار خود قرار دهیم و تعلیمات و آموزش تعاونی را از دبستان تا دانشگاه به صورت یکی از دروس اجباری درآوریم تا بتوانیم به توسعه و گسترش تعاونی های واقعی دست یابیم و یا اینکه با اعزام مدیران تعاونی ها به کشورهای توسعه یافته جهت آموزش و تعلیمات دانش تعاونی در مدارس تعاونی های این کشورها اقدام نماییم.تعاونی ها نهادها و سازمانهای مردمی و خودجوش هستند که از بطن جامعه برخاسته اند و باید بدون اتکا به کمک های دولت توان مقاومت و ایستادگی در برابر نابسامانی ها را داشته باشند و روی پای خود بایستند و تنها متکی به خود و همکاری و همیاری اعضای خود باشند تا بتوانند موجب رشد و توسعه ی اقتصادی ، اجتماعی ، فرهنگی و نیز توسعه و گسترش سازمان خود باشند .تعاون در اسلام ، جدا از تعاون در اقتصاد فعلی و بسیار بالاتراز آن است زیرا تعاون در اسلام جزو ذات و فضای تنفسی سیستم می باشد ،اما در اقتصاد کنونی اصول تعاون باید بر طبق قراردادها تهیه شود .*نتیجه گیری:بر اساس مطالعات و بررسی هایی که در زمینه ی نقش تعاونی ها در توسعه ی اقتصادی ، اجتماعی ، فرهنگی ایران صورت گرفت می توان نتیجه گرفت که برای ایجاد یک نظام اقتصادی تعاونی واقعی از ابتدا باید آن را از دیدگاه ایدئولوژیکی مورد بررسی قرار داد و باید یک تحول کلی و همه جانبه در نظام اقتصادی و اجتماعی کشور بوجود آید که برای ایجاد این تحول پیشرفت و تقویت نهضت تعاونی وسیله ای مناسب است .از نقطه نظر اقتصادی قلمرو فعالیت تعاونی ها مشخص و محدود است و اقداماتی که تعاونی ها در بخش های کشاورزی و صنایع و حرفه ها انجام می دهند به فعالیت در واحدهای تولیدی کوچک و متوسط محدود می شود که باید آنها را توسعه داد و واحد های تولیدی بزرگ تری را ایجاد کرد و با به کار بردن روش ها و شیوه های جدید اقتصادی به مدرنیزه نمودن شیوه های تولیدی اقدام نمود.بنابراین اگر ادعا کنیم که تعاون یکی از بخش های مهم اقتصادی است که در جهت بهبود بخش کشاورزی در ایران موثر واقع شده افراط نکرده ایم زیرا تعاون تنها روش موثر در بالا بردن محصولات کشاورزی و تنها عامل و مشوق کشاورزان به درآمد بیشتر است . علاوه بر کشاورزی تعاون برای بخش صنعت و شهرنشینان نیز از عوامل سازنده و موثر است .برای ایجاد فرهنگ تعاون نیز باید برنامه های آموزشی کلان و اساسی را اجرا نماییم . اگر چنین رویکردی به وقوع نپیوندد و فرهنگ تعاونی شکل نگیرد ، ممکن است در تعاونی های خرد و کوچک در امور تولید و توزیع سودگرایی حاکم شود . در چنین شرایطی سود شخصی بر سود اجتماعی غلبه می یابد و جامعه از مسر اصلی خود منحرف

می شود .*فهرست منابع:۱-پورافضل، حسن ، تعاون، دانشگاه تهران، ۱۳۴۷۲- سازمان مرکزی تعاون کشور، تعاون و تعلیم و تربیت، نشریه شماره ۴۹، ۱۳۵۲.۳- رفیعی ، احمد ، اصول و انواع تعاون، تهران، ۱۳۵۳.۴- حسنی ، حسن، حقوق تعاون ، شرکت های تعاونی ، جلد اول ، تهران ، ۱۳۶۳.۵- ازکیا ، مصطفی ، جامعه شناسی توسعه و توسعه نیافتگی روستایی ایران ، تهران ، ۱۳۶۵.۶- صدر الاشرفی ، مهریار ، اقتصاد کشاورزی و تعاون ، تهران ، ۱۳۶۵.۷- ماهنامه ی اقتصادی ، اجتماعی و فرهنگی ایران ، دوره ی جدید ، شماره ی دوم ، اسفند ۱۳۵۹، سازمان مرکزی تعاون کشور.۸- ماهنامه ی اقتصادی ، اجتماعی و فرهنگی تعاون، شماره ۱۵ ، شهریور ۱۳۷۱، سازمان مرکزی تعاون کشور .۹- ماهنامه ی اقتصادی ، اجتماعی و فرهنگی تعاون، شماره ۲۳، خرداد۱۳۷۳، سازمان مرکزی تعاون کشور ۱۰- فصلنامه اقتصادی ، کشاورزی و توسعه ، عبدالکریم درویشی ، شماره ۵ ، سال دوم ، پاییز۱۳۷۳.

*http://searches.blogfa.com/post-۶.aspx

اقتصاد تعاونی در اسلام

غلامرضا سرآبادانی.

چکیده: اقتصاد تعاونی که در قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران است، جایگاه رفیعی دارد و به لحاظ تأثیر بالای آن در تحقّق عدالت اجتماعی و تسریع روند رشد ، دارای اهمیت فوق‌العاده‌ای است. فعّالیت اقتصادی تعاونی‌ها از نظر فقهی در حدی که در این مقاله بررسی شده است، بی اشکال به نظر می‌رسد. برنامه‌ریزی دقیق‌تر و جدی‌تر در امر تعاون می‌تواند بخش تعاون را در حدی که مورد نظر قانون اساسی است و در جهان امروز نیز از آن بهره‌برداری می‌شود، از نظر کمی و کیفی گسترش و توسعه دهد.

واژگان کلیدی: تعاون، شرکت تعاونی، شرکت تجاری، نهضت تعاون، اقتصاد تعاون.

پیشینهانقلاب صنعتی در اواخر قرن هیجدهم با همهٔ آثار مثبتی که داشت، روابط اجتماعی و انسانی را به شدت تحت تأثیر قرار داد. میان غوغای انقلاب صنعتی فریاد محرومان و فقیران به جایی نرسید و سخن مردان حق‌جو و اصلاح‌طلب بی اثر شد. و حس ترحم خواهی از بین رفت. خودخواهی و خود پرستی بر همه چیز سایه افکند. افزون بر تحوّلات ایجاد شده در روابط اجتماعی، آثار زیانبار اقتصادی از جمله تمرکز ثروت و امکانات تولید در دست عده‌ای اندک، گسترش بیکاری، تجمّل گرایی و غیره را به دنبال داشت. از طرف دیگر لیبرالیسم اقتصادی که دستاورد اصلی انقلاب فرانسه بود، حدود یک قرن و نیم بلا منازع بر روابط اقتصادی کشورهای اروپایی حاکم شد و این شیوهٔ برخورد، به ویژه موضوع عدم دخالت دولت در امور اقتصادی، جدایی کار و سرمایه، حاکمیت سرمایه بر روابط اقتصادی و اجتماعی، فقدان نظام تأمین اجتماعی و اوضاع ناگواری که در اثر انقلاب صنعتی برای کارگران و تولیدکنندگان سنّتی پدید آمده بود، مشکلات فراوانی را ایجاد کرد. عکس‌العمل جامعه در برابر دستاوردهای انقلاب صنعتی و لیبرالیسم اقتصادی، در عرصه‌های سیاسی ـ اقتصادی در قالب اقدام‌های گاه خشونت‌بارِ گروه‌های کارگری و همچنین ارائهٔ نظریه‌های اصلاحی و بنیادی صاحب‌نظران ظهور کرد.تلاش صاحب‌نظران بر این امر استوار بود که با روش‌های ابداعی فاصله بین تولید و مصرف و همین‌طور فاصله بین کار و سرمایه که ریشهٔ تمام مصیبت‌ها تصور می‌شد، برداشته شود. همزمان نخستین طرح‌های عملی برای تشکیل شرکت‌های تعاونی پی‌ریزی شد. اگر چه برخی از صاحب‌نظران در موضوع تعاون، افزون بر نظریه‌پردازی به جنبه‌های عملی آن و تشکیل مؤسسات و شرکت‌های تعاونی نیز اقدام کردند، توفیق چندانی حاصل نشد؛ امّا نخستین تعاونی مصرف که در عمل موفق بود و از یک سری مقرّرات مخصوص پیروی می‌کرد و الگوی عملی و تجربی تشکیل تعاونی در کشورهای گوناگون قرار گرفت، «تعاونی مصرف پیشگامان منصف راچدایل» بود (طالب، ۱۳۷۶: ص۲۴).این تعاونی در ۲۱ دسامبر ۱۸۴۴ در راچدایل، محلی نزدیکی شهر منچستر انگلستان دایر شد و از آن تاریخ تا کنون، تعاونی‌های بسیاری در جهان تأسیس شده و ۸۰۰

میلیون عضو دارد. به لحاظ نظری نیز نخستین گروهی که در این خصوص به نظریه پردازی پرداختند، افرادی بودند که مارکسیست‌ها آن‌ها را سوسیالیست تخیلی نامیدند. یکی از آنان رابرت آون (R. Owen) است که او را مؤسس سوسیالیسم نو نامیده‌اند. افراد دیگری چون سن سیمون (۱۸۲۵) (saint sinon ـ ۱۷۶۰)، فیلیپ بوشه (۱۷۹۶) (P. Bouchez_۱۸۶۱)، شارل فوریه (۱۷۷۲) (charles fourier_۱۸۳۷) ، پرودون (۱۸۰۹) (.Proudon ـ ۱۸۶۵)، لویی بلان ((Louis Blanc ۱۸۱۸)_۱۸۸۲) و... این نظریات را دنبال کردند. در همین سال‌ها، مارکس نیز متمایل به تعاونی می‌شود. او که بنابر اصل و به سبب تعارض فلسفهٔ مارکسیسم با نهضت تعاون، با نهضت تعاون مخالف بود، مدتی بعد، تحت تأثیر عقاید تعاونی «لاسال» (Ferdinand lasale) تغییر عقیده داده و تشکیل تعاونی‌های تولید و بانک‌های تعاونی کشاورزی را توصیه کرد. گرایش مارکس به تعاون به صورت عینی از نطق او در اجلاسیه بین المللی سوسیالسیست‌ها در سال ۱۸۶۴ در لندن آغاز شد. او در اجلاسیهٔ بعدی انترناسیونال سوسیالیست‌ها درژنو در سال ۱۸۶۶، تعاونی را روش پیش‌برندهٔ تحوّل جامعه دانسته است. بعد از او لنین نیز همین راه را دنبال کرد. لنین و استالین و... تعاونی‌ها را جنبهٔ دهقانی و روستایی دادند و در ماهیت آن نیز تغییراتی عمیق ایجاد کردند. تعاونی‌های روستایی اصول تعاونی‌های تولید را رعایت نکرده، قواعد مخصوصی داشتند. نهضت تعاون را در ادامه افرادی چون شارل ژید(Charles Gide) و ژرژ فوکه (george Fouget) هدایت کردند. فوکه با نظر شارل ژید که به «نظام تعاون» و اصل تعاونی تام (La Cooperation Integrale) اعتقاد داشت، مخالف بود. او می‌گفت که نه تعاونی مصرف به تنهایی و نه مجموع تعاونی‌های گوناگون توانایی سلطه بر تمام اقتصاد را ندارند. آن‌ها فقط می‌توانند بخشی از اقتصاد را در برگیرند (طالب، ۱۳۷۶: ص ۲۹_۸۲). بعد از فوکه، لاوکز نیز همین عقیده را داشت. او برقراری نظام اقتصادی را پیش‌بینی می‌کند که آمیزه‌ای از منافع مصرف کنندگان و صاحبان اموال است. در مجموع، سه مکتب فکری در نظریات تعاون به چشم می‌خورد:۱. مکتب تعاونی سوسیالیستی: این مکتب را سوسیالیست‌ها طرح کردند و در حالی که هدف غایی آن‌ها سوسیالیزم بود، توسعه تعاونی‌ها را به صورت وسیله‌ای برای انتقال از سرمایه‌داری به سوسیالیسم مطرح می‌کردند. ۲. مکتب تعاونی مشترک المنافع: این مکتب یک نظام تعاونی را در زمینهٔ مصرف که تمام اقتصاد را در برگیرد و جانشین نظام سرمایه‌داری شود، مطرح می‌کردند. این مکتب را افرادی چون شارل ژید در فرانسه و تی دبیلیو. مرسر در انگلستان رهبری و هدایت می‌کردند. این مکتب به نام «مکتب نیم» که نام یکی از شهرهای جنوبی فرانسه و زادگاه شارل ژید است نامیده شده (کاسلمان ، ۱۳۴۸: ص۱۲–۱۷). ۳. مکتب ضابطهٔ رقابتی: این مکتب را افرادی چون ژرژفوکه و لاوکز مطرح کردند. آن‌ها معتقد بودند که تعاونی‌ها فقط وسیله‌ای برای جلوگیری از مفاسد نظام سرمایه‌داری تلقی می‌شوند. آن‌ها می‌گویند: موانع بسیاری از جمله دولت نمی‌گذارند تعاونی‌های مصرف، جایگزین کامل سرمایه‌داری شوند (قنبری، ابراهیم‌زاده، قاسمی، ۱۳۷۹: ص ۲۲ و ۲۳). کاسلمان نیز پایبند به همین مکتب بوده است (کاسلمان، ۱۳۴۸: ص ۱۱۳ و ۱۱۴).گسترش تعاونی‌ها در جهان‌امروزه تقریباً غالب کشورهای جهان با موضوع تعاون مرتبط بوده، در پی گسترش و تقویت این بخش اقتصادی هستند. دبیرکلّ اتّحادیهٔ بین المللی تعاون (روبرتو رودریگز) در این باره می‌گوید: «ICA یک سازمان ۱۰۴ ساله و انجمنی است از تعاونی‌های افزون بر ۱۰۲ کشور از سراسر جهان که اعضای آن‌ها بالغ بر ۷۰۰ میلیون نفر می‌شود (تعاون ۱۳۷۹: ش ۱۰۶ ص ۱۹).بین کشورهای گوناگون جهان ، برخی از کشورهای پیشرفته، فعالیت نسبی بیش‌تری در امر تعاون داشته‌اند که در جدول ذیل اطلاعاتی در مورد برخی از آن‌ها ذکر شده است.جدول (۱): کشورهای موفّق در امر تعاونی.کشورها نوع فعالیت تعاونی‌ها اعضا اتّفاقات خاص۱. بلژیک تعاونی‌های مصرف کارگران صنعتی –۲. هلند تعاونی‌های کشاورزی و محصولات دامی طبقات متوسط –۳. اسپانیا تعاونی‌های ماهی‌گیری – وقوع جنگ‌های داخلی در ۱۹۳۰ به بعد و حکومت فاشیست‌ها مانع ترقّی تعاونی‌ها شد.۴. اتریش تعاونی‌های مصرف و خانه سازی ـ –۵. سوئیس ـ تعاونی کشاورزی ـ تعاونی‌های مصرف ـ دوری از جنگ۶. ایتالیا تعاونی‌های تولیدی کارگرانتعاونی‌های زمین کشاورزی

کارگران متخصص ، صنعتی ماهر و کسبهٔ متخصّص و کشاورزان حکومت فاشیست‌ها و مداخله‌های زیاد دولت و همچنین جنگ دوم مانع پیشرفت تعاونی‌ها شد.۷. فرانسه ۱. تعاونی‌های لبنیاتی ۲. تعاونی بازاریابی غلّه.۳. تعاونی‌های اعتبار محلّی و منطقه‌ای کشاورزی.۴. تعاونی‌های کارگران متخصّص ۵. تعاونی‌های مصرف با اتّحادیه‌های محلی، منطقه‌ای و مرکزی. - -۸. سوئد تعاونی مصرف فور بوندت که باعث شکسته شدن انحصار و کاهش قیمت شد. - یک هفتم جمعیت حدود هفت میلیونی سوئد را شامل است.۹. انگلیس ۱. تعاونی مصرف ۲ـ تعاونی اسکاتلند و انگلیس با ۱۲ میلیون عضوبا ۷۵۰۰۰ شاغل رکن اساسی نهضت تعاون۱۰. کانادا ۱. تعاونی مصرف۲. تعاونی کشاورزی۳. تعاونی اعتبار - ـ نخستین اتّحادیهٔ تعاونی اعتبار در امریکای شمالی.ـ نهضت تعاونی آنتی گونیش که در دنیا بی‌همتا است، در این کشور بوده است.۱۱. ژاپن تعاونی‌های بهداشتی و معالجات بالینی - ـ کاگاوا بنام‌ترین رهبر تعاونی، ژاپن۱۲. امریکای لاتین ۱. از سال ۱۹۴۸ تا ۱۹۶۳ اعضای تعاونی‌ها دو برابر شده و به بیش از ۵ میلیون نفر رسیده‌اند.۲. ۹۰ درصد تعاون‌های امریکای لاتین در کشورهای برزیل، مکزیک و آرژانتین فعّال هستند. - ـ ۴۳۵۳ تعاونی در برزیل ۴۷۶۶ تعاونی در مکزیک ۳۰۴۸ تعاونی در آرژانتین (مأخذ: قنبری، ابراهیم‌زاده، قاسمی، ۱۳۷۹: ص ۷ ـ ۹؛ کاسلمان، ۱۳۴۸: ص ۱۰).آمارها نشان می‌دهند که تعداد اعضای تعاونی‌ها در دهه‌های اخیر رشد قابل توجّهی در جهان داشته است. بر اساس این آمارها در طول حدود سه دهه، جمعیت عضو تعاونی‌ها در کلّ جهان تقریباً چهار برابر شده است؛ یعنی از ۲۲۴ میلیون عضو در سال ۱۹۶۸ به ۸۰۰ میلیون عضو در سال ۲۰۰۰ افزایش یافته، و این امر بیانگر استقبال گسترده و رو به افزایش مردم از تعاونی‌ها است (مجلّهٔ تعاون، اسفند ماه ۱۳۸۲).اقتصاد تعاونی راه سومگذشت که اواخر قرن ۱۸ و اوایل قرن ۱۹ به دنبال گسترش آثار سوء نظام سرمایه داری لیبرال، عکس‌العمل‌های گسترده‌ای در کشورهای سرمایه‌داری و کشورهایی که خاستگاه سوسیالیزم شدند، به دو صورت حرکت‌های خشونت بار و ارائه نظریه‌های گوناگون در خصوص حلّ مشکلات ایجاد شده، به وقوع پیوست. از جمله نظریه‌های ارائه شده، نظریه‌های تعاون بود. این عکس‌العمل‌ها انگیزه‌ای مشترک یعنی میل به رهایی از چنگال بی‌عدالتی که برگرفته از عملکرد مجموعه سرمایه‌داری بود، داشتند؛ به همین جهت، اکثریت کسانی که برای حلّ مشکل پیشین مبارزه یا نظریه‌پردازی کردند، خواستار بر چیده شدن کامل سرمایه‌داری بودند. سوسیالیست‌ها می‌خواستند نظام سوسیالیزم را جایگزین کنند؛ بدین جهت اگر تعاونی را به صورت روش مبارزه برگزیدند، وسیله‌ای برای انتقال و گذر از نظام سرمایه داری به نظام سوسیالیستی بود. عدّه‌ای نیز به جایگزینی کامل نظام تعاونی به جای نظام سرمایه‌داری معتقد بودند؛ عدّه‌ای هم راه وسط را برگزیدند؛ می‌گفتند: سرمایه‌داری بماند؛ و معایب آن از طریق تعاونی‌ها اصلاح شود. بر این اساس، سه مکتب عمده در نظریات مربوط به تعاونی پدید آمد؛ امّا این که می‌توان نظام تعاونی را نظام اقتصادی مستقل در قبال نظام سرمایه‌داری لیبرالی و نظام سوسیالیستی قلمداد کرد یا نه، به بحث دقیق‌تری نیاز دارد. در بارهٔ نظام اقتصادی و عناصر تشکیل دهنده آن، دونظریه وجود دارد: در نظریه اول، زومبارد معتقد است که نظام اقتصادی متشکل از سه عنصر «روح» ، «شکل» و «محتوا» است. روح، یعنی انگیزهٔ افراد برای انجام فعّالیت خاصّ اقتصادی و شکل یعنی مجموعه قوانین حقوقی، اجتماعی یا نهادی است که روند فعالیت‌ها در آن شکل می‌گیرد. و «محتوا» یعنی مجموعهٔ تکنیک‌ها، روش‌ها و تکنولوژی است که در روند تولید استفاده می‌شود و در دوره‌های گوناگون، به صورت‌های مختلف است (سبحانی، ش ۵۴).در نظریهٔ دوم، گراس من، به گونه‌ای دیگر نظام اقتصادی را تبیین می‌کند. مطابق نظر او پاره‌ای نهادها هستند که اساس نظام اقتصادی را تشکیل می‌دهند. وی، نهادها را این‌گونه معرفی می‌کند: ۱. نهاد دولت؛ ۲. نهاد مالکیت؛ ۳. نهاد انگیزه؛ ۴. نهاد حاکمیت اقتصادی؛ ۵. نهاد نحوهٔ هماهنگی بین فعالیت‌ها مختلف و اجزای نظام (همان).اکنون با استفاده از روش گراس من به ارزیابی اقتصاد تعاون پرداخته، آن را با دو نظام دیگر (سرمایه داری و سوسیالیستی) در جدول زیر مقایسه می‌کنیم.ـجدول(۲): مقایسهٔ دو نظام سرمایه داری و سوسیالیستی با نهضت تعاوننهادهانظام‌ها نهاد دولت نهاد مالکیت نهاد انگیزه نهاد حاکمیت اقتصادی نهاد نحوهٔ هماهنگی اجزانهضت تعاون دولت باید مددکار تعاونی باشد؛

دخالت دولت در حدود مدد رسانی و کمک به تعاونی‌ها پذیرفته است. مالکیت در تعاونی شکل خاصّی است نه خصوصی و نه عمومی؛ بلکه به نحو مشاع و مالکیت گروهی است. فعّالیت تعاونی به انگیزه رفع نیازهای مشترک، گسترش روحیهٔ تعاون و خدمت رسانی به عموم، صورت می‌گیرد. در نهضت تعاون حاکمیت از آن مصرف کنندگان است آن‌ها تعیین کنندهٔ نوع کالای تولیدی هستند. نهاد هماهنگ کننده ساز و کار بازار است که مصرف کننده‌ها و تولید کننده‌ها را هماهنگ می‌کند.نظام سرمایه‌داری دولت هیچ نقشی در اقتصاد ندارد مگر در موارد شکست بازار، مواردی که کاری از دست بخش خصوصی ساخته نیست. مالکیت به شکل خصوصی است؛ یعنی تقریباً همهٔ ابزارهای تولید مگر در موارد اندک در مالکیت بخش خصوصی است. انگیزهٔ افراد در انجام فعّالیت‌های اقتصادی جلب منفعت شخصی است. در این نظام حاکمیت مطلق از آن تولید کننده است؛ یعنی سرمایه‌داران بزرگ با تبلیغات خود، مصرف کنندگان را به سوی خود می‌کشند. ارتباط دهنده و هماهنگ کننده در نظام سرمایه‌داری ساز و کار بازار است.نظام سوسیالیستی حیطهٔ دخالت دولت بسیار گسترده است. مالکیت ثروت‌ها و ابزارها و امکانات تولید همه در دست دولت است و دولت در بخش تولید سلطهٔ کامل دارد. در این نظام هدف و انگیزه، کسب سود نیست؛ بلکه هدف خدمت رسانی است. در این نظام تقریباً تصمیم گیرنده دولت است که تولید کنندهٔ بزرگ است. در این نظام عامل هماهنگی نیز عوامل دولتی هستند.مأخذ: سبحانی ، تعاون ، ش ۵۴ و کاسلمان ، نهضت تعاونی و پاره‌ای از مسائل آن.بنابراین در خصوص نهاد دولت و نقش آن در اقتصاد، نهضت تعاون دارای دیدگاه مختص به خود و متمایز از دو نظام دیگر است و در مورد نهاد مالکیت نیز به نظر می‌رسد که نهضت تعاون، دارای روش مخصوص، یعنی مالکیت مشاع است. کاسلمان در مورد نهاد مالکیت می‌گوید: در تمام صور سوسیالیزم، مالکیت خصوصی تا حدودی محکوم شده است و تمام سوسیالیست‌ها موافق از میان رفتن مالکیت خصوصی در مؤسساتی مثل بانک‌ها، بیمه‌ها، معادن ذغال سنگ و.... می‌باشند.]در حالی که[نهضت تعاون مالکیت خصوصی را مبنای کار خود قرار داده است و آن را لازم و پسندیده می‌داند. نهضت تعاون معتقد است که عیب جامعه این است که عدّهٔ زیادی از جامعه، مالکیت شخصی ندارند و تلاش می‌کند که افراد بیش‌تری مالکیت خصوصی به دست آورند. تعاون مزایایی را که از سود خصوصی در رشته‌های بازرگانی و بانکداری به دست می‌آید، از بین برده و مالکیت خصوصی را باز می‌گرداند. تمرکز ثروت وجود دارد؛ امّا مالکیت توزیع می‌شود.... نهضت تعاون از میان برداشتن انحصارات و تحقّق توزیع عادلانه‌تر ثروت را وجههٔ همّت خود قرار داده است (کاسلمان، ۱۳۴۸: ص۱۱۹).البتّه ما در این مجال در صدد نقد سخن آقای کاسلمان نیستیم؛ ولی این‌که او مالکیت را در نهضت تعاون و تعاونی‌ها عین همان مالکیت خصوصی در نظام سرمایه‌داری و بخش خصوصی دانسته و تعاون را گسترش دهندهٔ مالکیت خصوصی معرّفی می‌کند، به نظر خالی از اشکال نیست. شاید او در صدد بیان عدم تباین بین نظام تعاون و نظام سرمایه‌داری بوده و چنین توجیهی را در مورد مالکیت در نهضت تعاون ارائه کرده است؛ بنابراین، نظریهٔ صحیح آن است که تعاون و تعاونی فرق‌های بسیاری با بخش خصوصی و مالکیت خصوصی دارد؛ ولی نهضت تعاون هرگز در صدد نفی کامل بخش خصوصی نیست؛ بلکه در نظام تعاونی وجههٔ غالب در فعالیت‌های اقتصادی (تولید و توزیع) با تعاون بوده و بخش خصوصی در اقلیت است؛ زیرا تعاونی شدن کلّیهٔ فعالیت‌ها امری عقلایی و معقول هم نیست؛ چرا که به هر حال، عده‌ای از افراد از مشارکت گریزانند و آن را نمی‌پسندند.آقای کاسلمان دربارهٔ آزادی فردی و نقش سرمایه نیز نهضت تعاون را متمایز از نظام سوسیالیستی دانسته، می‌گوید:نهضت تعاون در اصول خود برای آزادی فردی مقام رفیعی قائل است (کاسلمان، ۱۳۴۸: ص۱۲۲). او همچنین اضافه می‌کند که: نهضت تعاون اصل شایستگی دریافت پاداش را برای سرمایه قبول دارد؛ ولی انگیزهٔ سودجویی که نمایندهٔ سود بی‌حد برای سرمایه است را ردّ می‌کند... (کاسلمان، ۱۳۴۸: ص۱۲۵).با توجّه به نتیجهٔ این بحث می‌توان ادّعا کرد که ایجاد نظام تعاونی به صورت راه سوم قابل حصول است؛ زیرا تمام مشخّصه‌های نظام اقتصادی را دارا است.تعاون در ایران۱. جایگاه بخش تعاون در قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران بخش تعاون در قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران جایگاه

رفیع و ارزشـمندی دارد. قانونگذار، بخش تعاون را یکی از روش‌های مهم رسیدن به مرحله رشد اقتصادی قرار داده و راه رسیدن به اشـتغال کامل و توزیع عادلانه امکانات و وسایل کار و تولیـد را گسترش بخش تعاونی معرفی کرده است.قانونگذار در فصل چهارم و در بخش اقتصاد و امور مالی، دو هدف اصـلی و یک هدف فرعی یا متوسّط برای نظام جمهوری اسـلامی تعریف کرده است. این سه هـدف عبارتند از:۱. عـدالت اقتصـادی یعنی محرومیت زدایی، فقرزدایی و توزیع عادلانـهٔ ثروت و درآمـد در جـامعه.۲. استقلال اقتصادی که هم از اهـداف اصـلی است وهم زمینه‌ساز تحقّق عـدالت اقتصادی است.۳. رشـد اقتصادی و رفع نیازهای مادی انسان‌ها است. این هدف فرعی است بدان معنا که رشد اقتصاد بدون تحقّق عدالت و استقلال همه جانبهٔ کشور مورد تأیید اسلام نیست.اصل چهـل و سوم قـانون اساسـی می‌گویـد:برای تـأمین اسـتقلال اقتصـادی جامعه و ریشه کن کردن فقر و محرومیت و برآوردن نیازهای انسان در جریان رشد، با حفظ آزادگی او، اقتصاد جمهوری اسـلامی ایران بر اساس ضوابط زیر استوار می‌شود... (قانون اساسی، ج. ا، ۴۵).این‌که موارد پیشـین به صورت هـدف نظام اقتصادی ذکر شـده ، بیانگر دو چهرهٔ منفی تحقّق یافتهٔ اقتصاد جهانی یعنی آثار منفی نظـام اقتصـادی سـرمایه داری و نظـام اقتصـادی سوسـیالیستی اسـت کـه در ذهـن قانونگـذار بـوده. دو دغدغـهٔ عمـده در ذهن قانونگـذار سـبب شـده که به صـراحت این اهـداف را که بر گرفته از آموزه‌هـای دینی در اقتصاد است، در قانون اساسـی جمهوری اسـلامی ایران بگنجانـد. آن دو دغـدغه عبارت بودنـد از:۱. نتایـج سال‌هـا فعّـالیت اقتصاد سـرمایه‌داری در بخش عمـده‌ای از جهان، گسترش فقر، بی‌عـدالتی، تمرکز ثروت در چنگال عدّه‌ای اندک، از بین رفتن معنویت و اخلاق انسانی و کرامت و شخصـیت انسانی انسان و خلاصه، حاکمیت سـرمایه بر جامعه بوده است.۲. حـاکمیت نظام اقتصادی سوسـیالیستی در بخش دیگری از جهان نیز آثار منفی چون تبـدیل شـدن دولت به انحصارگر مطلق و زیر پا گذاشـتن همهٔ کمالات و غرایز انسانی که نتایجی به مراتب بدتر از نتایج اقتصاد سـرمایه‌داری لیبرال است را داشته است. قانونگذار در پرتو دستورهای دین اسلام و برای جلوگیری از تحقّق نتایج غیر انسانی پیش‌گفته در ایران اسـلامی، اهداف مذکور را برای نظام اقتصادی جمهوری اسـلامی به صراحت اعلام و راه‌هایی را برای تحقّق آن پیش‌بینی و ارائه کرده است. یکی از راه‌های عمـده‌ای که قانون مطرح کرده، گسترش تعاون و تشـکیل تعاونی‌ها است. بـدین منظور در بند (۲) اصـل چهل و سوم گفته است که یکی از راه‌های رسـیدن به این اهـداف این است:۲. تأمین شـرایط و امکانات کار برای همه به منظور رسـیدن به اشـتغال کامل و قرار دادن وسایل کار در اختیار همه کسانی که قادر به کارنـد؛ ولی وسایل کار ندارند، در شکل تعاونی، از راه وام بـدون بهره یا هر راه مشـروع دیگر که نه به تمرکز و تداول ثروت در دست افراد و گروه‌های خاص منتهی شود و نه دولت را به صورت یـک کارفرمـای بزرگ مطلق در آورد.... (همـان)؛بنـابر این، از دیـدگاه قانونگـذار، اهمیت تعـاون در اقتصاد جمهوری اسـلامی از این جهت بوده که عامل و ابزاری برای رسـیدن به رشـد پایـدار، همراه با حفظ کرامت و منزلت انسانی افراد و همچنین تحقّق عـدالت اقتصـادی تلقّی شـده است.این ویژگی بـاعث شـد که قانونگـذار در اصل چهل و چهارم همین قانون تعاون را به صورت بخش مسـتقل اقتصادی در کنار دو بخش دیگر (بخش خصوصی و بخش عمومی) پذیرفته و بدان اجازهٔ فعالیت بدهـد. در این اصـل آمـده است:نظـام اقتصادی جمهوری اسـلامی ایران بر پایـهٔ سه بخش دولتی، تعاونی و خصوصـی با برنامه‌ریزی منظّم و صحیح استوار است. (همان: ۴۶).در توضیح و تبیین بخش تعاون می‌گوید: بخش تعاون شامل شرکت‌ها و مؤسسات تعاونی تولید وتوزیع است که در شـهر و روسـتا بر طبق ضوابط اسلامی تشکیل می‌شود (همان).وقتی قانون مجموعه فعالیت‌های اقتصادی را به سه بخش «دولتی» ، «خصوصـی» و «تعـاونی» تقسـیم کرده، بیانگر نکاتی است:۱. قانونگـذار از دیـدگاه نظری، به حاکمیت کامل بخش تعاون معتقد نبوده است؛ اگر چه به سـبب دغدغه‌ها و نگرانی‌هایی که دربارهٔ بزرگ شدن دولت و گسترش بخش خصوصـی داشته محدودهٔ فعّالیت بخش تعاون را گسترش داده و بخش خصوصی را مکمّل دو بخش دیگر معرّفی کرده است.۲. از اصل پیشین اسـتفاده می‌شود که به لحاظ اهمّیت بخش تعاون، باید در موازات رشد و گسترش دو بخش دیگر، این بخش نیز توسعه یابد. وظیفهٔ برنامه‌ریزان اقتصادی است که در برنامه‌ریزی خود و توزیع امکانات و بودجـهٔ ملّی، هر سه بخش را در حّـد نیاز و در حد جایگاه هر

یک در اقتصاد جمهوری اسلامی، مورد توجّه قرار دهند؛ در حالی که این امر تاکنون اتفاق نیفتاده است و به رغم تشکیل وزارتخانه‌ای مستقل برای تصدّی امر تعاون، تصمیم جدی بر گسترش تعاون گرفته نشده است (سبحانی، ش ۵۴)، و بر عکس، تصوّر غالب در ذهن تصمیم‌گیران اقتصادی این است که باید به سرعت به سوی گسترش بخش خصوصی (سرمایه‌داری) و کاهش تصدی دولتی پیش رفت؛ بنابراین، دیگر جایی برای پرداختن به بخش تعاون باقی نمی‌ماند و نمانده است (همان).۳. همچنین در اصل مذکور در بیان محدودهٔ بخش تعاون ، به شرکت‌ها و مؤسسات تعاونی اجازه داده شده که در بخش‌های گوناگون تولیدی و توزیعی فعّال باشند. شاید بتوان از عمومیت این اصل، جواز فعّالیت تعاونی‌ها را در قسمت‌هایی چون بازاریابی، حمل و نقل، انبارداری و.... استنباط کرد.۲. مختصری از عملکرد بخش تعاون در اقتصاد ایرانبر اساس آخرین گزارش‌های منتشر شده به وسیلهٔ وزارت تعاون، در سال ۱۳۵۱ تعداد شرکت‌های تعاونی ثبت شده ۹۹۶۱ مورد بوده است. در سال ۱۳۵۶بسیاری از شرکت‌های تعاونی در یک‌دیگر ادغام شدند و در نتیجه تعداد کلّ شرکت‌های تعاونی به ۵۹۵۴ مورد کاهش یافت. بیش‌ترین رشد تعاونی‌ها در دههٔ هفتاد صورت گرفت. در سال ۱۳۷۰ تعداد تعاونی‌های تحت پوشش وزارت تعاون به ۲۷۰۹۹ و در سال ۱۳۷۷ به ۴۶۹۴۸ مورد افزایش یافت. این رشد سریع پس از انقلاب، ناشی از حمایت‌های قانونی و مالی دولت و اعطای سهمیه‌ها به آن‌ها و در اولویت قرار دادن آن‌ها در سیاست‌های توزیعی دولت بوده است (بیدآبادی ، ش ۸۷).تعداد اعضای تعاونی‌ها نیز طی این دوره به حدود ۱۵ میلیون نفر رسیده است. این رقم شامل اعضای تعاونی‌های تحت پوشش وزارت کشاورزی و وزارت جهاد سازندگی تا پایان سال ۱۳۷۵ نیز می‌شود. همین‌طور تعداد کلّ تعاونی‌ها حدود ۵۰ هزار شرکت، و سرمایهٔ کلّ موجود در این شرکت‌ها، مجموعاً ۲۳۰۰ میلیارد ریال برآورده شده است (بیدآبادی، ش ۸۷).به طور متوسّط در دورهٔ پنجسالهٔ نخست فعّالیت وزارت تعاون، هر واحد تعاونی با ۵۵ نفر عضو، ۴/۶۲ میلیون ریال سرمایه و ۲۴ نفر اشتغال‌زایی، عملکرد رو به پیشرفتی را برای نهضت تعاون در ایران نشان می‌دهد.بر اساس آمار منتشره از سوی وزرات تعاون در پایان سال ۱۳۷۸، تعداد تعاونی‌های تحت پوشش آن به ۴۷۰۸۱ واحد با بیش از ۴/۹ میلیون نفر عضو و سرمایه ۹/۲۵۳۱ میلیارد ریال و اشتغال ۴۸/۱ میلیون نفر رسیده است.سهم بخش تعاون در تولید ناخالص ملّی حدود ۵ درصد است؛ امّا به سبب بهره‌وری خوب نیروی انسانی و سرمایه یعنی تقریباً ۵/۲ برابر بهره‌وری سرمایه در اقتصاد ملّی در این بخش، این بخش به خوبی قادر است از امکانات خود در مقایسه با بخش‌های دیگر بهتر بهره‌برداری کند (بررسی‌های بازرگانی، ش۱۵۷)؛ به همین دلیل، به‌رغم سهم ناچیز بخش تعاون در تولید ناخالص ملّی (۵ درصد) این بخش ۲۰ درصد صادرات غیر نفتی کشور، به ارزش سالانه بیش از ۶۰۰ میلیون دلار را تأمین می‌کند. این در حالی است که سایر بخش‌ها که ۹۵ درصد ارزش تولید ناخالص ملّی را تأمین می‌کنند، فقط قادرند به ارزش ۴/۲ تا ۵/۲ میلیارد دلار محصولات غیر نفتی صادر کنند.به هر حال، اطّلاعات پیشین، بیانگر استعداد و توانایی بالقوّهٔ تعاونی برای اصلاح اقتصاد کشور است.تعاون در نظریهٔ اقتصاد اسلامیدر این قسمت، ابتدا به بررسی مبانی اخلاقی، فکری و فرهنگی و جنبه‌ها و ویژگی‌های اقتصادی و حقوقی تعاونی پرداخته؛ سپس در ادامه، برخی جنبه‌های فقهی تعاونی را مطالعه خواهیم کرد.أ. مبانی اخلاقی و فرهنگی تعاونییکی از ابزارهای بسیار مهمّ گسترش تعاونی‌ها در جامعه، کار فرهنگی است؛ یعنی ابتدا باید بینش و تفکّر مردم را دربارهٔ این موضوع آماده کرد تا به آسانی مورد پذیرش قرار گیرد. اگر زمینه‌های فکری و مبانی اخلاقی تعاونی در جامعه گسترش و منش مردم، ویژگی تعاون گرایی یابد، در آن صورت، تأسیس و گسترش تعاونی‌ها با اهداف انسانی و عدالت خواهانه کار دشواری نخواهد بود. سیره نویسان و تاریخ نگاران مسلمان و غیر مسلمان اذعان دارند که پیامبرگرامی اسلام با تلاشی مستمر در تبلیغ اسلام، کوشید تا مبانی فکری و اخلاقی تعاون را بین مسلمانان پدید آورد و در این راه که با توفیق چشمگیری همراه بود، از روش‌هایی چون دعوت مردم به یکتا پرستی و ایجاد اُخوّت ایمانی و دینی بین آن‌ها (انما المؤمنون اخوه، حجرات(۴۹): ۱۰) که همه مسلمانان را چون پیکر واحدی قلمداد می‌کرد که خوشی و ناخوشی هر فرد بیانگر خوشی و ناخوشی دیگران بود و بالعکس ، دعوت به تقوا و نیکوکاری (تعاونوا علی

البرّ و التّقوی)، امر به رعایت عدالت (اعدلوا هو اقرب للتّقوی) و اجرای برخی راهکارهای عملی در این زمینه مثل انعقاد پیمان برادری و مساعدت بین گروه‌های مهاجر و انصار و... استفاده کرد. شواهد تاریخی نشان می‌دهد که برنامهٔ فرهنگی پیامبر در زمینهٔ ایجاد بینش تعاون‌گرا بین مردم بسیار موفق بوده است. امروز نیز از اهم امور این است که دولت و همهٔ نهادهای مسؤول نظام و همهٔ آحاد مردم که اهمّیت مسألهٔ تعاون را درک می‌کنند، با ایجاد و گسترش این روحیه، سرمایهٔ اجتماعی مورد نیاز در این زمینه را پدید آورند و این امری دست یافتنی است (توتونچیان، ش ۱۳۷).ب. جنبه‌های اقتصادی و حقوقی تعاونی‌هاشرکت تعاونی، سازمان، مؤسسه یا شرکتی متشکّل از افراد داوطلبی است که دارای نیازهای مشترک و اهداف اقتصادی معیّن بوده، تأمین نیازهای خود را از طریق تعاونی آسان‌تر می‌دانند و سهم و حقوق هر یک از اعضا در شرکت و در ادارهٔ آن مساوی است. تعریف پیشین با استفاده از تعاریف ارائه شده به وسیلهٔ ژرژفوکه ((George Fouget، پل روی(P. Roy)، کامپبل (W. Compbell) و فرانس هلم (Franse Helm) و دیگران از تعاونی، بیان شده است (طالب، ۱۳۷۶: ص۷–۹). با استفاده از این تعریف می‌توان اوصاف ویژه‌ای را برای تعاونی‌ها به شرح ذیل برشمرد: ۱. تعاونی‌ها غیر انتفاعی هستند. غیر انتفاعی بودن تعاونی‌ها به معنای این نیست که فعّالیت اقتصادی در این شرکت‌ها سودی ندارد و مؤسّسه، مؤسسه خیریه است؛ بلکه به معنای آن است که مدیران و کارکنان شرکت، آن گونه که در شرکت‌های تجاری مرسوم است، سهمی از کلّ درآمد به صورت سودی که نصیب کارفرما می‌شود نمی‌برند؛ زیرا اعضای تعاونی‌ها همه خود کارفرما نیز هستند؛ بنابر این سود حاصل شده، قسمتی ذخیره، و بقیه بین اعضا تقسیم می‌شود.۲. در شرکت سهامی تجاری، تعداد سهامی که فرد می‌تواند داشته باشد، نامحدود است و سهامداران به ازای هر سهم دارای یک رأی در مجمع عمومی هستند؛ در حالی که در شرکت‌های تعاونی، موضوع «هر عضو فقط یک رأی» یک اصل مسلّم و بیانگر ماهیت تعاونی است.۳. در شرکت‌های سهامی تجاری، هر عضو بر اساس سهمی که از سرمایهٔ شرکت دارد، در سود شرکت سهیم می‌شود؛ پس هر که سهم بیش‌تری دارد، سود بیش‌تری نصیب او می‌شود؛ در حالی‌که در شرکت‌های تعاونی سود محدود است و بر اساس ضوابط خاصّ تعیین شده و پذیرفته شده در اساسنامه، بین همهٔ اعضا تقسیم می‌شود. ۴. سرمایه‌هایی را که اعضا به تعاونی می‌آورند، به خود آن‌ها تعلّق دارد و حقّ مالکیتشان معتبر و پا برجا است؛ امّا بعد از مخلوط شدن سرمایه‌ها، سرمایه کل، ملک مشاع همهٔ اعضا می‌شود و هر گونه تصرف در اموال شرکت بدون اجازهٔ همهٔ شریکان جایز نیست.۵. ماهیت تعاونی‌ها به گونه‌ای است که هر عضو شرکت هم کارفرماست و هم عضو است و بدین جهت بسیاری از نواقص شرکت‌های غیر تعاونی و آثار سوء حاکمیت بخش خصوصی را ندارد؛ از جمله در تعاونی مشکلی به نام تعارض منافع کارفرمایان و دیگران وجود ندارد و از جهت کلان نیز با وجود تعاونی‌ها، درآمد و ثروت به صورت عادلانه‌تری در جامعه توزیع خواهد شد. چون تعاونی‌ها امکان استفاده از منابع فراوانی را می‌یابند که هر یک از اعضا به تنهایی قادر به استفاده از آن‌ها نیست و چون سود حاصل از فعالیت نیز بین همه تقسیم می‌شود، به طور طبیعی توزیع درآمد نیز مناسب خواهد شد؛ پس نظام‌ها و دولت‌هایی که با علاقهٔ بیش‌تری در صدد تحقّق عدالت اجتماعی هستند، باید جدیت بیش‌تری در گسترش تعاونی‌ها داشته باشند.۶. گسترش تعاونی‌ها افزون بر آثار پیش گفته، در صورت رعایت اصول تعاونی، ارزش‌هایی چون خودیاری، دیگریاری، مسئولیت پذیری، دموکراسی، برابری و اتحاد را در جامعه عینیت می‌بخشند. ۷. تقسیم سود و شرکت در سود وزیان در تعاونی‌ها بر اساس سهم فرد از سرمایه نیست؛ بلکه ساز و کار خاصّی دارد. نخستین تعاونی‌ها یعنی «تعاونی راچدایل» بر اساس میزان خرید اعضا از شرکت، سود حاصله را تقسیم می‌کردند. امروزه نیز غالب اندیشه‌وران همین روش را تأیید کرده‌اند.با توجّه به ویژگی‌هایی که برای شرکت تعاونی ذکر شد، تعاون عبارت است از این‌که دو یا چند نفر سرمایه‌های خود را یک جا جمع می‌کنند تا با آن، تجارت یا کار تولیدی کنند. بر اساس نظریهٔ غالب، همهٔ اعضا بر اساس میزان فعّالیت و معامله با شرکت، در سود و زیان شرکت سهیم می‌شوند.ج. بررسی جنبه‌های فقهی تعاونی۱. مستحدثه بودن موضوع تعاونییکی از جنبه‌های مهمّ مباحث فقهی در بارهٔ تعاونی، تبیین مستحدثه بودن یا نبودن تعاونی است.برخی از محقّقان

اقتصاد اسلامی تصریح دارند که نمی‌توان پیدایی تعاونی را از ویژگی‌های دنیای جدید و به طور عمده غرب دانست؛ بلکه با کمی دقّت در می‌یابیم که دستورهای مربوط به مشارکت اقتصادی و تعاونی را ۱۴۰۰ سال پیش اسلام صادر کرده است (توتونچیان، ش ۱۳۷)؛ البتّه به نظر می‌رسد این بیان و نظریه با این کیفیت قابل پذیرش نباشد؛ زیرا:صدور دستور مشارکت و تعاون اگر به معنای تبیین اصل کلّی آن و ارشاد مردم به انجام آن باشد، سخن درستی است و ما نیز گفتیم که پیامبر بسیار کوشیدند تا این بینش را بین مردم جا اندازند و به مقدار فراوانی نیز موفّق شدند. امّا اگر مقصود تحقّق عملی مشارکت و تعاون به معنای مصطلح باشد، از نظر ما در خصوص تعاون قابل اثبات نیست؛ زیرا چنان که در بحث حقوقی و ماهیت حقوقی مشارکت و تعاون به معنای امروزی ذکر کردیم، تفاوت محسوسی بین شرکت تجاری و تعاون از بعضی جهات وجود دارد که با توجه به این ویژگی‌های تعاون، ادّعای تحقّق آن در زمان پیامبر و یا امیرالمؤمنین قابل اثبات نیست؛ زیرا نوع همکاری‌هایی که بین مسلمانان یا حتّی مسلمانان با کافران ذمّی صورت می‌گرفت، در زمینه‌های گوناگون به طور معمول تولیدی و به روش‌های متنوّع مشارکت (اعم از شرکت ، مزارعه، مساقات، مضاربه و...) بود که هیچ یک مصداق تعاون به معنای مصطلح امروزی نبوده است؛ چنان که همکاری‌های نقل شده در زندگی ایرانیان باستان و پیش از اسلام نیز از مصادیق تعاون به معنای لغوی و اخلاقی است؛ بنابر این، به نظر می‌رسد که تعاون اگر چه از نظر ماهیت حقوقی نوعی مشارکت و به ویژه شرکت در سرمایه است، از نظر نوع ساختار و نوع اجرا با هم متفاوتند.۲. برخی جنبه‌های فقهی تعاونیدر این قسمت ابتدا تعریف فقیهان از شرکت را ذکر کرده؛ سپس با الهام از آن به بررسی برخی جنبه‌های فقهی تعاونی می‌پردازیم. شرکت در اصل و لغت به معنای اختصاص یافتن بیش از یک نفر به چیزی است؛ امّا معنای عرفی و اصطلاحی آن دو چیز است: یکی همان معنای لغوی و اصلی یعنی اختصاص بیش از یک نفر به یک چیز، و دیگری به معنای عقدی که سبب ایجاد اختصاص می‌شود؛ بنابر این، به طور کلّی شرکت دو قسم است: ۱. شرکت در ملک، و این شرکت به واسطهٔ اسباب تملک چون خریدن و قبول هبه کردن، حاصل می‌شود.۲. شرکت عقدی که به واسطهٔ ایجاب و قبول بین شریکان پدید می‌آید (باز اللبنانی، ۱۳۰۵: ص۵۹۵).امام خمینی نیز در کتاب تحریرالوسیله، انواع گوناگونی را برای شرکت تصویر کرده که یکی از آن‌ها شرکت پیمانی یا تجاری است. وی شرکت تجاری را این‌گونه تعریف کرده است: دو یا چند نفر هم پیمان شده و قرار داد امضا کنند که با سرمایهٔ مشترک بین آن‌ها معامله و تجارت کنند و هر یک به نسبت شرکت در مال، در سود و زیان نیز شریک شوند (امام خمینی، ۱۴۱۶: ج ۱، ص۶۲۴). گفتنی است که غالب اندیشه‌وران و فقیهان در تعریف پیشین از شرکت ، اتّفاق نظر دارند.* بر اساس تعاریف پیش‌گفته از شرکت معلوم شد که شرکت تجاری و شرکت تعاونی در موارد ذیل مشترک هستند: ۱. هر دو عقد شرکت هستند؛ ۲. هر دو در اموال متجانس هستند؛ ۳. شریکان در سود و زیان شریک هستند.نکته‌ای که به نظر می‌رسد مورد اختلاف شرکت تجاری و شرکت تعاونی است، این است که تقریباً همهٔ فقیهان امامیه در مورد شرکت گفته‌اند که تقسیم سود و زیان شرکت تجاری بین شریکان بر اساس سهم هر یک از مال مورد شراکت است؛ ولی در تعاون (تعاونی مصرف) غالب محققان و صاحب نظران معتقدند که باید تقسیم سود و زیان بر اساس میزان خرید اعضا از شرکت باشد (طالب، ۱۳۷۶: ص۲۳۴)؛ یعنی در تعاونی‌های مصرف، هر عضوی به نسبت خریدی که از شرکت تعاونی داشته است، در سود و زیان آن شریک می‌شود و گویند تقسیم بر مبنای سهم از سرمایه سبب حاکمیت سرمایه می‌شود؛.یعنی همان چیزی که در شرکت‌های تجاری و فعالیت‌های بخش خصوصی وجود دارد و اصلاً فلسفهٔ تشکیل تعاونی‌ها گریز از همین مشکل حاکمیت سرمایه و ارزش‌های سرمایه‌داری بر جامعه بوده است؛ بنابر این آن‌چه فقیهان در شرکت تجاری شرط دانسته‌اند، یعنی تقسیم سود و زیان بر مبنای سهم هر یک از شریکان از مال مشترک، اگر سهم همه شرکاء مساوی باشد، تقسیم سود و زیان بالسویه خواهد بود و اگر سهم شریکان متفاوت باشد، تقسیم سود و زیان نیز متفاوت می‌شود؛ در حالی که در تعاون در تقسیم سود وزیان مبنای مذکور یعنی سهم هر یک از اعضاء از سرمایه اغلب رعایت نمی‌شود، و رعایت مبنای دیگر ممکن است باعث شود که با وجود مساوی بودن سهم اعضا از

سرمایهٔ مشترک، سهم‌های متفاوتی از سود یا زیان را بپذیرند؛ پس یا باید قائل به عدم جواز فعالیت شرکت تعاونی شده؛ زیرا اصل مورد توافق فقیهان در مورد شرکت تجاری در شرکت تعاونی رعایت نمی‌شود یا این‌که باید راه حلی برای آن یافت.سؤالی که این‌جا طرح می‌شود، این است که آیا می‌توان به صورت شرط ضمن عقد، به این‌که به توافق همهٔ شریکان شرط شود که تقسیم سود وزیان بر مبنای میزان خرید اعضا از شرکت تعاونی باشد، مشکل را حل کرد. در پاسخ می گوییم: در شرکت تجاری که فقیهان مطرح کرده‌اند در مورد این که آیا با وجود تساوی سرمایه‌ها می‌توان شرط تفاضل در سود و زیان نمود و بر عکس، دو نظریه وجود دارد:۱. عده‌ای از فقیهان تقسیم سود و زیان بر مبنای سهم از سرمایه را مقتضای عقد شرکت می‌دانند (مروارید، ۱۴۱۰: ص۳۰) در این صورت اگر شریکان ضمن عقد شرط کنند که تقسیم سود و زیان بر مبنای میزان خرید هر یک از اعضا از تعاونی باشد، چون این شرط با مقتضای عقد مخالف است، شرط باطل و غیر لازم الاجرا است. سود و زیان به نسبت سهم هر یک از مال مشترک است و تصرّف متوقف است بر اذن شرکا؛ پس اگر شرکا شرط کردند اختلاف در سود را در صورت تساوی همه در مال مشترک و یا بالعکس ، شرط مذکور صحیح نیست.... (مروارید، ۱۴۱۰: ج ۱۷، ص۴۳)؛با وجود این همهٔ کسانی که قائل به عدم جواز شرط مذکور شده‌اند، تقسیم سود را بین شریکان و به نسبت‌های غیر از نسبت سهم آن‌ها از سرمایه جایز و صحیح می‌دانند و تصرّف در اضافی سود را در صورت تحقق جایز دانسته‌اند منتها از باب تراضی و توافق همهٔ شریکان و از باب اباحه نه از باب اقتضای عقد و شرط ضمن عقد.ابن ادریس در سرائر می گوید: و صحیح می‌باشد همهٔ امور ذکر شده [= اختلاف در سرمایه‌ها و تساوی در سود و بالعکس و....] از باب تراضی شرکا، نه از باب التزام به شرط، و نیز مصرف مقدار سود اضافی که ممکن است نصیب فرد شود، حلال است از باب این‌که سایر شرکا آن را مباح کرده‌اند، نه از باب التزام به شرط و نه به مقتضای عقد شرکت.... (مروارید، همان: ص۳۱). بر این اساس در شرکت تعاونی نیز اگر چه شرط تقسیم سود و زیان بر مبنای غیر از سهم سرمایه‌ها جایز نیست، و در صورت وقوع شرط، لازم الاجرا نیست، در صورتی که تراضی همهٔ شریکان حاصل شود، یعنی حین عقد، همهٔ آن‌ها به اختلاف سودها در مقایسه با سهم سرمایه‌ها رضایت بدهند، پرداخت سودهای متفاوت جایز است و دریافت کننده نیز می‌تواند در همهٔ سود دریافتی تصرف کند؛ اگرچه سود او بیش از سهم سرمایه‌اش باشد. ۲. عدّه‌ای دیگر از فقیهان نیز تقسیم سود بر مبنای سهم از سرمایه را مقتضای عقد شرکت ندانسته و شرط تقسیم سود و زیان بر مبنای غیر از سهم شریکان از سرمایه را در ضمن عقد جایز می‌دانند. مرحوم علامه در قواعد الأحکام در این خصوص می گوید:تقسیط سود و زیان بر منبای سرمایه‌ها است؛ لکن اگر شرط کردند تفاوت در سود و زیان را با فرض تساوی در سرمایه‌ها [= مبنای سهم از سرمایه‌ها رعایت نشود] ، جواز چنین شرطی اقرب به حقیقت و صواب است، به شرط این‌که هر دو شریک در شرکت کار یدی نیز انجام دهند یا این‌که نه یکی از آن‌ها کار یدی انجام دهد ولو این‌که شرط سود و زیادی برای او نباشد (مروارید، همان: ص۴۷). در این صورت در شرکت تعاونی نیز مشکلی نخواهیم داشت؛ یعنی می‌توان ضمن عقد شرط کرد که سود حاصل از فعّالیت تعاونی را بر اساس میزان خرید هر یک از اعضا از تعاونی تقسیم کرد و شرط مذکور صحیح و نافذ است. در مجموع نتیجه این شد که این ویژگی شرکت‌های تعاونی مانع فعّالیت آن‌ها نیست؛ امّا اگر کسی نظریهٔ تقسیم سود و زیان بر مبنای سهم از سرمایه را در شرکت‌های تعاونی نیز بپذیرد، در این صورت، چگونگی تقسیم سود و زیان به مقتضای عقد بوده، به شرط ضمن عقد نیازی ندارد؛ اگر چه در این صورت، شرکت از ماهیت تعاونی و اصول تعاونی دور خواهد شد. آن‌چه ذکر شد، در مورد شرکت‌های تعاونی مصرف است؛ امّا بحث در بارهٔ تعاونی‌های تولید را به علت گستردگی و متفاوت بودن بحث به مجال دیگری وامی گذاریم.همان‌گونه که پیش‌تر هم ذکر کردیم، در تعاونی‌های مصرف، هدف اصلی این است که کالاها و خدمات مورد نیاز اعضا را به قیمت مناسب به دست آن‌ها برساند (طالب، همان: ص۲۳۵). اگر چه این قیمت مناسب در عمل نمی‌تواند قیمت تمام شده باشد، با سود کم‌تر امکان پذیر است؛ بنابر این، افزایش رفاه اعضا و حتّی غیر اعضا، هدف نهایی تعاونی‌های مصرف است؛ بدین جهت، شاید بهترین روش در مصرف سودهای

احتمالی شرکت تعاونی این است که به جای تقسیم آن‌ها بین اعضا، با تصمیم مجمع عمومی و نظارت هیأت مدیره در جهت تاسیس مراکز عام المنفعهٔ بهداشتی ، آموزشی و.... مورد استفاده قرار گیرد. این مراکز افزون بر اعضا می‌تواند مورد استفادهٔ عموم مردم نیز قرار گیرد و این امر رفاه بخش عظیمی از مردم را افزایش می‌دهد و با اهداف عالی تعاونی‌ها هماهنگی بیش‌تری دارد. ضمن این‌که گرفتار برخی شبهات فقهی نیز نخواهد شد.هر عضو فقط یک رأیاتّحادیهٔ بین المللی تعاون در بیست و دومین کنگرهٔ خود در سال ۱۹۶۳ در گزارشی می‌نویسد: منظور اصلی و مهم یک مؤسسهٔ تعاونی، ارتقا و بهبود منافع و مصالح اعضای خود است. یک مؤسسه تعاونی بر خلاف یک شرکت تجارتی، سازمانی است که وضع افراد در آن، برابر، و تمام آن‌ها دارای مزایای مساوی در اتّخاذ تصمیم نسبت به سیاست عمومی تعاونی می‌باشند. این اصل هم جز با دادن حقّ یک رأی به هر عضو و فقط یک رأی تأمین نمی‌شود.... (طالب،همان:ص ۱۶۰). در بررسی این اصل از منظر فقهی، به نظر می‌رسد که اشکال فقهی خاصّی بر آن وارد نباشد؛ بلکه بر عکس، مباحثی که فقیهان در باب اذن در تصرّف در سرمایه و اموال شرکت تجاری مطرح کرده‌اند، مؤید آن است.مرحوم علامه در قواعد الأحکام و در بحث احکام شرکت می گوید: هیچ یک از شرکا مجاز به تصرّف در مال مشترک نیستند، مگر این‌که شریک و صاحب [و شرکای] او، به او اجازه تصرّف بدهند... میزان تصرّف و نوع آن محدود به همان است که در اذن تعیین شده؛ پس اگر به او اجازهٔ سفر داده شده، به جهت خاص و یا اجازهٔ بیع خاص و یا خریدن کالای خاصی داده شده، تجاوز از این حد مجاز، جایز نیست...» (مروارید، همان: ص۴۷)؛ چنان‌که امام خمینی نیز در تحریرالوسیله همین مطلب را بیان فرموده است (امام خمینی، همان: ص۶۲۶). از دو بیان پیشین استفاده می‌شود که در شرکت‌های تعاونی نیز اعضای تعاونی می‌توانند در جلسهٔ مجمع عمومی، فرد یا افرادی را برگزیده، جهت ادارهٔ امور شرکت تعاونی، به او تصرّف در سرمایهٔ مشترک تعاونی را اجازه بدهند. موارد اجازه داده شده باید تعیین شود و اگر مقصود، مطلق تصرّف به نفع تعاونی باشد می‌توانند بدون ذکر موارد خاص و به طور مطلق به او اجازهٔ تصرّف در سرمایه را بدهند. نکتهٔ دیگر این‌که اذن در تصرّف منوط به میزان سرمایهٔ فرد و تعداد سهام او نیست؛ یعنی سرمایهٔ فرد هر مقداری باشد با یک رأی (اذن) فردی یا افرادی را اجازه تصرّف می‌دهد؛ بنابر این در مجمع عمومی رأی‌گیری می‌شود (به نحو هر عضوی یک رأی) و فرد یا افرادی که بیش‌ترین رأی را آوردند، بعد از تأیید مجمع و امضای همهٔ اعضا به مدیریت و ادارهٔ شرکت تعاونی انتخاب می‌شوند.نتایجاز مجموع مطالب این گفتار می‌توان به نکات ذیل به صورت نتیجه اشاره کرد:۱. اهمّیت بخش تعاون و تأثیر آن در توسعه و تحوّل اقتصادی در جهان، روز به روز در حال افزایش است؛ چنان‌که از نظر کمّی نیز پیشرفت چشمگیری داشته است و دارد. علّت این امر نیز آن است که بخش تعاون توانمندی و امکان و استعداد تبدیل شدن به یک بخش مسلط و غالب در اقتصاد را به صورت راه سوم و بینابین که آثار سوء دو راه دیگر را یا اصلاً ندارد یا بسیار کم دارد، دارا است.۲. در اسلام نیز از دو جهت ، روش تعاونی مورد تأیید و تأکید قرار گرفته است:أ. مبانی اخلاقی و اعتقادی رویکرد تعاون در اسلام مورد تأکید و تبلیغ قرار گرفته است؛ به طوری که می‌توان رویکرد تعاون را یکی از پایه‌های اساسی پیروزی و تداوم حیات اسلام نامید.ب. از نظر فقهی نیز مجوّز فعّالیت تعاونی‌ها (به ویژه تعاونی مصرف چنان‌که در این مقاله اشاره شد) داده شده است.۳. بخش تعاون در قوانین موضوعهٔ نظام جمهوری اسلامی، به ویژه قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران، جایگاه بلندی دارد. در قانون اساسی و در اصول ۴۳ و ۴۴ تعاونی به صورت بخش اصیل در اقتصاد، کنار بخش دولتی و خصوصی مطرح شده و از آن به صورت یکی از مهم‌ترین راهکارهای رشد اقتصادی و تأمین کنندهٔ عدالت اجتماعی یاد شده است.۴. عملکرد بخش تعاون در اقتصاد جمهوری اسلامی نیز امیدوار کننده است؛ زیرا:أ. چنان‌که گذشت، بهره وری سرمایه در این بخش به مراتب بیش‌تر از بهره‌وری سرمایه در اقتصاد ملّی است. ب. گزارش‌ها نشان می‌دهد که بخش تعاون، ۲۰ درصد سهم صادرات غیر نفتی را به خود اختصاص داده است.ت. استقبال گستردهٔ مردم و رشد کمّی تعاونی‌ها در دو دههٔ أخیر ایران قابل توجّه بوده است. ث. سهم بخش تعاون از محصول ناخالص ملّی (G N P) حدود ۵ درصد است.مجموع این عملکرد نشان می‌دهد که اگر چه سهم بخش

تعاون از (GNP) اندك است، امکان، استعداد و ظرفیت لازم برای افزایش این سهم و رساندن آن به سطح معقول و مورد نیاز، در بخش تعاون وجود دارد.پیشنهادهابا توجه به نتایج پیش گفته و به منظور افزایش کارایی بخش تعاون در اقتصاد جمهوری اسلامی ایران موارد ذیل پیشنهاد می‌شود: ۱. تلاش دو چندان مسؤولان به ویژه وزیر مربوط در هیأت دولت را می‌طلبد که به منظور اجرای کامل اصول مربوطهٔ قانون اساسی، در زمینه‌های گوناگون آموزشی، فرهنگی و حمایت قانونی، برنامه ریزی و سیاستگذاری کنند. این امر تعاونی‌ها را فعّال‌تر و احیا خواهد کرد.۲. با تصمیم هیأت مدیره و موافقت مجمع عمومی، سودهای به دست آمده از فعّالیت تعاونی‌ها در امور عام المنفعه مصرف شود. این امر با اهداف عالی تعاونی‌ها و نهضت تعاونی سازگار است و کارایی اجتماعی آن را افزایش می‌دهد.۳. به منظور تأمین مالی آسان‌تر تعاونی‌ها می‌توان تعاونی‌ها و مؤسسات اعتباری را در جنب تعاونی‌های مصرف یا تولید تأسیس کرد. سرمایهٔ این مؤسسات را می‌توان از سودهای اولیهٔ تعاونی‌ها تأمین کرد یا از کمك‌های دولتی بهره جست.۴. کلّیهٔ شرکت‌های تعاونی تولید، توزیع، مسکن، اعتبار و... و در رشته‌های گوناگون، تحت پوشش و نظارت وزارت تعاون درآیند. مشکلات حرفه‌ای تعاونی‌ها را نیز با تأسیس کمیته‌ها یا معاونت‌های تخصّصی و حرفه‌ای در وزارت می‌توان برطرف ساخت.

منابع و مآخذ۱.   قرآن کریم۲.   ابراهیم‌زاده، علی، مجموعه سؤالات چهارگزینه‌ای از قانون و مقررات بخش تعاون به ضمیمه قانون بخش تعاون، چاپ بهرام، ۱۳۷۷ ش.۳.   امام خمینی روح الله، تحریر الوسیله «الشرکه» ، مؤسسه النشرالأسلامی، ۱۴۱۶ ق، ج۴.۱.   بررسی‌های بازرگانی ، ش ۱۵۷، ۱۳۷۹ ش.۵.   بیدآبادی، مجلهٔ تازه‌های اقتصاد، بانك مرکزی جمهوری اسلامی ، ش ۸۷.۶.   توتونچیان ایرج، «تعاون از دیدگاه اسلام و مبانی نظری آن»، تعاون ش ۱۳۷، ۱۳۸۱ ش.۷.   سبحانی، حسن، «آیا تعاون دارای نظام اقتصادی است؟» مجلهٔ تعاون ، ش ۵۴.۸.   سلیم رستم، باز اللبنانی، شرح المجله، داراحیاء التراث الدبی، ۱۳۰۵ ق.۹.   طالب، مهدی، اصول و اندیشه‌های تعاونی، انتشارات دانشگاه تهران، ۱۳۷۶ش.۱۰.   طالقانی سید محمود، اسلام و مالکیت در مقایسه با نظام‌های اقتصادی غرب، دوم، ۱۳۷۳ش.۱۱.   عبده بروجردی محمّد، کلیات حقوق اسلامی، دانشگاه تهران دانشکدهٔ علوم منقول و معقول، ۱۳۳۵ ش.۱۲.   قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران، انتشارات مجد، ۱۳۷۷ش.۱۳.   قنبری محمود و ابراهیم‌زاده علی و قاسمی بهروز، نهضت تعاون در ایران، انتشارات پایگان، ۱۳۷۹ش.۱۴.   کاسلمان (Casselman. P. H) ، نهضت تعاونی و پاره‌ای از مسائل آن، سازمان مرکزی تعاون، ۱۳۴۸ش.۱۵.   مجتهد داوود، «تعاون در ایران»، تعاون ش ۱۱۹، ص ۴۰، ۱۳۸۰ ش.مروارید، علی اصغر، سلسله الینابیع الفقهیه «الشرکة» ، ج ۱۷ الدارالأسلامیة، ۱۴۱۰ ق.

شیوه‌های مدیریتی مدیران تعاونی در مالزی

نویسنده: عثمان‌بن یعقوب

از دانشکده تعاون مالزی- ترجمه: (شیرین شفیعی بافتی): چکیده: یك مدیرکارآمد باید به منظور هماهنگ‌سازی و سازماندهی اهداف و مأموریتهای حوزهٔ مدیریتی خود شیوه‌های مختلف مدیریتی را بکارگیرد. لذا شیوه‌های مؤثر مدیریتی نقش بسیار مهمی در سازمان بازی می‌کند. شیوهٔ بکار گرفته شده توسط مدیران متأثر از آموزه‌های ایشان از «کارگاه تئوری دسته‌بندی و رده‌بندی مدیریتی» می‌باشد. این تئوری شامل ۸ روش مدیریتی است: روش نوگرایانه و ابتکارگونه، روش مدیریت توسعه، روش مدیریت تحلیلی، روش مدیریت تشکیلاتی و مؤثر، روش مدیریت دگرگون‌ساز و تحول گرا، روش مردمی و گروهی، روش کاری و عملی، روش اقتباسی و تقلیدی. این تحقیق مقایسه‌ای بین ۲ گروه است. گروه‌های کاملاً موفق و گروههای کم موفق یافته های این تحقیق نشان می‌دهد که اختلاف فاحش و عمده‌ای بین این دو دسته وجود دارد. روش ابتکارگونه و نوگرایانه روش برتر و ممتاز در دو گروه می‌باشد. بررسی دلایل عدم موفقیت مدیریت‌های کم موفق نشان می‌دهد که ایشان در اعمال شیوهٔ مدیریت کاری و عملی ضعیف بوده و نیازمند اصلاح و بازآموزی و تقویت روش‌ها و شیوه‌های ابداعی و تشکیلاتی می‌باشد.مقدمه:تعاونی انجمنی است

متشکل از افرادی مستقل و پای‌بند به اصول و قوانین تعاونی که با هدف توسعه و پیشرفت اقتصادی در آن عضویت دارند. (قانون تعاونی‌ها ۱۹۹۳). به عبارتی یک انجمن متشکل از افرادی است که با یک ارادهٔ جمعی و وحدت، اهداف مشترک اقتصادی فعالیت‌های فرهنگی و اجتماعی و سایر آمال و آرزوهای خود را در قالب یک تشکیلات «سهامی خاص» دنبال می کنند (اساسنامه تعاونی‌ها ۱۹۹۵)مدیران گذشته رهبران فعلی محسوب می‌شوند. لذا باید روش مدیریتی سنتی خود را به روش‌های جدید تغییر دهند. امروزه با توجه به زمینه‌های رقابتی و پویایی، روش‌های مدیریت یک مدیر تأثیر بسزایی در موفقیت یک سازمان دارد. مهم‌ترین چیزی که یک مدیر باید به انجام آن عامل باشد بکارگیری بالاترین توان گمانه‌زنی‌های اساسی و استراتژیک می‌باشد (Finke lstein ۱۹۹۳). مجموعه قوانین باضافه تصمیم گیریهای قاطع و به موقع برای یک رقابت مناسب و سالم برای پاسخگویی مطالبات حوزهٔ مدیریتی یک مدیر باید توسط مدیران ماهر و مبرّز بکار گرفته شود.مشکلات اساسنامه:امروزه منابع انسانی مهم‌ترین سرمایه یک سازمان می‌باشد. لذا اگر شرایط برای اعمال مدیریت یک مدیر دچار تغییر گردد باید هماهنگی مناسب با این تغییر از سوی مدیر انجام گیرد. (Hammer & champy. ۱۹۴۳). لذا برای رسیدن به این مهم، مدیران باید هماهنگ‌سازی مناسب را مورد عمل و آزمایش و تمرین خود قرار دهد. مدیران معمولاً- برنامه‌ریزی، سازماندهی، رهبری و کنترل مراحل گوناگون یک سازمان را برعهده دارند. (.(shenhar & Reiner, ۱۹۹۶ مدیران همچون افرادی می‌باشند که همیشه در جهت شکار و رصد فرصت‌های مناسب برای توسعه و افزایش میدان آگاهی بوده و در جهت برقراری یک ارتباط قوی و محکم در سازمان کوشا می‌باشند. در سال (۱۹۹۹) دروکر در یک نظریه مترقی اعلام کرد که بروز چالش در یک سازمان در ضمن اجرای تغییرات مؤثر و توسعه طلبانه نمایان می گردد.همکاری مدیران موقعیت یک سازمان را هموار و فراهم می‌سازد (- Ka t zenbach & smith ۱۹۹۳).این امر به پشتوانهٔ تحقیقات انجام یافته شده در خصوص منش و خصوصیات مدیران موفق (Gupta, ۱۹۸۸ Bass, ۱۹۹۰) و روشهای اجرایی مدیران موفق دیگر عملی گردید. (Lewin & Stephens, ۱۹۹۲). تحقیقات و مطالعه انجام شده توسط Boeker Goodstein در سال ۱۹۹۱ نشان داد که مجموعه مدیران و هیأت مدیره با بکارگیری و اعمال تغییرات مفید و سازنده در سازمان خود موفقیت‌آمیز عمل می‌نمایند.مهارتهای مدیریتی وابستگی شدید به روش‌های اتّخاذ شده توسط مدیران دارد. مدیران توانا و مدبّر در انجام وظایف خود مجموعه متنوعی از روش‌ها را بکار می گیرند (Denison et al, ۱۹۹۵). بنابراین، بکارگیری یک شیوهٔ چندبعدی برای انجام امور برای یک سازمان موضوع مهمی است. اگرچه، در سال (۱۹۹۳) Blanchard& Hesey با ابراز نظریه‌ای اعلام کردند که هیچیک از تئوری مدیریتی مبتنی براساس منش و صفات مدیران که تاکنون اعلام شده نمی‌تواند ابزار قابل اعتنایی برای شیوهٔ مدیران موفق باشد.هدف مطالعه و تحقیق:هدف مطالعه و تحقیق شناسایی و بررسی روش‌های مدیریتی بکارگرفته شده توسط مدیران تعاونی در مالزی بوده و مقایسه‌ای که به منظور مشخص کردن تعاونی‌های موفق در این روش‌ها انجام می گیرد. تعاونی‌های موفق در این مطالعه براساس چندین عامل اقتصادی و اجتماعی مورد ارزیابی قرار می گیرند. اهمیت مطالعه:این تحقیق تعاونی‌ها را در جهت ارتقاء کیفیت مدیریتی نیروهای مدیر مجموعه یاری می‌نماید. و پاسخ‌های پیشنهادی مناسبی برای سوالات سخت و نقطه‌نظرات فردی افراد دارا می‌باشد. و این مهم با توجه ویژه به تک‌تک افراد، چگونگی روابط بین آنها و یا نیاز تک تک تعاونی‌ها متجّلی می گردد. (Baruch & lessem ۱۹۹۶) همچنین انتظارات اولیه یک سازمان را از اعضای خود دربرمی گیرد. در این مطالعه تعدادی از مشکلات و گرفتاریهای طرح شده از سوی مدیران تعاونی مطرح شده است. در این مطالعه یک درک صحیح از چگونه یک رهبر خوب شدن – چگونه تجزیه و تحلیل کردن تک تک همهٔ اجزاء و رعایت احتیاط و اعتدال در تعیین شایستگی‌های فردی را ارائه می‌نماید.محدودهٔ تحقیق:اگرچه جامعه آماری این مطالعه کوچک و محدود است ولی بالاتر از حداقل نیازهای اوّلیه می‌باشد. البته پاسخ‌های قوی و محکم منجر به یافته‌های محکم و مستدل می‌شود به عبارت دیگر بررسی نمونه‌های بیشتر، یافته‌های بیشتری را در اختیار می گذارد.یافته‌های این مطالعه از ارزیابی مکتوبات و مکاتبات فردی و

بیانگر نظر فردی افراد بوده و نباید به عنوان نتیجه‌گیری عام این مقاله قلمداد گردد. مدل دستهٔ رده‌بندی مدیریتی فقط وسیله‌ای برای اندازه گیری شیوهٔ مدیریتی بوده و نباید یک روش کاملاً مؤثر قلمداد گردد.نقد و بررسی:Sandraj, Hartman, Stephen M. CROW, Lilian Y. Fok و Alger moore در سال (۱۹۹۴) مطالعه‌ای را براساس روش مدیریتی و برنامه‌های توسعه مدیریتی در آمریکا انجام دادند. یک تحقیق نیز در سال ۲۰۰۰ که توسط دانشکدهٔ تعاونی مالزی انجام گرفت مشخص نمود که نمایان شدن و بروز مدیران ممتاز موفق در بین مدیران تعاونی در مالزی ناشی از بکارگیری و خلق کیفیت، اعمال مسئولیت، اتخاذ جهت‌یابی مناسب، کمال‌خواهی، اعتماد سازی و کسب اعتبار و هماهنگی تیمی می‌باشد.مطالعهٔ دیگر در سال ۱۹۹۶ توسط Khabdnalla نشان می‌دهد که ۵ دستور ارزشمند و معتبر برای شکل‌گیری یک روش خوب مدیریتی وجود دارد، که شامل خطرپذیری، تکنولوژی، سازماندهی، بررسی گره‌ها و مشکلات و پاسخ‌یابی و حل آنها می‌باشد. پراکاش Prakash در سال ۲۰۰۱ اعلام نمود که رمز موفقیت یک سازمانی در مدیریت مجموعه‌های تحت امرش اتخاذ تدابیری همچون اصول پاسخگویی، شفافیت، قدرت ارزیابی و آینده‌نگری، پیش‌بینی و پشتیبانی و حمایت مناسب می‌باشد. در مرحله گذار و تغییر سریع یک سازمان مدیران جهت بهبود و ساماندهی امور مربوط باید با اتّخاذ روش‌های همچون بکارگیری راه‌های نوین مهارتهای جدید تجارت، اعمال روش‌های جدید مدیریتی، برخورداری از لحن و کلام مؤدبانه بر مسائل فائق آیند. (Longenecker & fink ,۲۰۰۱) در تحقیق و مطالعه‌ای که در سال ۲۰۰۰ توسط Norsaidatul انجام گرفت چارچوب و بدنه شرکت‌های مالزی مورد بررسی قرار گرفت. در این تحقیق نشان داده شده که روش‌های مدیریتی نیازمند به هماهنگی و همسو شدن با محیط‌های داخلی و خارجی، تغییرات در مدیریت و اداره نمودن شرکت‌ها، طراحی روش‌ها و تصمیم‌گیری و انجام عملیات مربوط به آن نیازمند به بومی سازی و ارائه روش‌هایی مطابق و در خور شرایط داخلی می‌باشد. اگرچه در سال ۱۹۸۷ Combell & Goold در یافته‌های خود بیان نمودند که یک سازمان براساس یک روش منحصر و تنها قادر به ادامهٔ حیات و کسب موفقیت نیست.روش تحقیق:در این تحقیق ابتدا ۲۰۰ مدیر تعاونی مالزی بطور اتفاقی و راندم از بین گروههای دسته‌بندی شده انتخاب شدند. یافته‌های تحقیق از روی موارد بدست آمده از مکتوبات و گفتگوها استخراج و مورد ارزیابی قرار گرفته‌اند و سرانجام این مطالعه ماحصل گفتگو و مصاحبه با ۵۷ مدیر موفق تعاونی‌ها می‌باشد.ابزار مورد استفادهٔ این تحقیق پرسشنامه بوده است. پرسشنامه براساس تئوری دسته‌بندی و رده‌بندی مدیریتی که پیشتر از این در مورد آن صحبت شد تنظیم شده است. پرسشنامه به دو قسمت اصلی قسمت A (شامل تعاونی ها و پاسخ پاسخ‌دهندگان) و قسمت B (روش مدیریتی).یافته‌های این مطالعه با عنوان «مجموعه آماری علوم اجتماعی SPSS چاپ سیزدهم گردآوری شد. در قسمت A، ضمن تجزیه و تحلیل توصیفی یافته‌ها که شامل مفهوم، میزان خطاها و انحرافات مجاز، درصد اختلاف تعاونی‌ها و شاخص‌های مورد نظر براساس پاسخ، پاسخ‌دهندگان بیان شده است. در قسمت B، ضمن بررسی و توصیف حوزهٔ مرتبط با هر عنوان با جدول‌کشی و کادربندی اطلاعات سعی در جهت نشان دادن اختلاف در هرگروه بوده است.این مطالعه که براساس تئوری دسته‌بندی و رده‌بندی مدیریتی پایه‌ریزی شده است، بعنوان وسیله و ابزار شناسایی روش شخصیتی و مدیریتی برای مجموعه‌های مستقل می‌باشد (Lessem, ۱۹۸۷). در سال ۱۹۹۵ و بر طبق نظرات (Baruch & Lessem) ثابت شد که این روش یک ابزار معتبر و قابل اعتماد برای اعمال مدیریت بکار گرفته می‌شود. با این مدل یک ارزیابی سازمان یافته انجام گرفته و می‌تواند زمینه‌ساز رقابت بین گروههای مستقل و مراحل مشخص و معین، عناوین شغلی و وظایف در یک سازمان باشد.از تئوری kigsalnd در سال ۱۹۸۴ اینگونه برداشت می‌شود که یک مدیر باید دارای سطوح و لایه‌های مختلف شخصیتی شامل نوآوری، توسعه‌مند بودن، تحلیل گر، نوگرا، مردمی، تحول‌گرا و سازگار باشد. که در سالهای ۱۹۸۷ و ۱۹۹۰ و ۱۹۹۱ نیز توسط Lessem به این امر تأکید شده است. و این مهم براساس ۳ بعد شخصیتی یک فرد می‌باشد. در مدیریت بالا (C)، هوش و ذکاوت عالی (A) و رفتار مؤثر و اخلاقی (B) بحث و تجزیه و تحلیل:جدول ۱ نموداری از مدیران شرکت‌ها

می‌باشد. ۹/۷۱٪ مدیران مرد در دهۀ پنجاه متأهل می‌باشند. همچنین این نمودار نشان می‌دهد که پست‌های مدیریتی توسط مردان در سن اشتغال اشغال شده است ۴۰/۶۸٪ مالزیایی و ۳/۱۹٪ بودایی می‌باشند.۱/۲۸٪ پاسخ دهندگان دارای مدرک و صلاحیت SPM بوده و این در حالی است که تنها ۶/۲۴٪ دارای دیپلم رسمی می‌باشند ۱۰/۲۱٪ نمونه‌های آماری نیز مدرک سوّم را دارا می‌باشند.درصد قابل توجه‌ای از نمونه‌های مورد مطالعه (۳۶۰۸٪) حدود بالای ۲۵۰۰ RM درآمد دارند. و همچنین (۵/۸۹٪) مدیران مورد مطالعه در این تحقیق سابقه‌ای بین صفر تا ۱۹ سال در امر مدیریت دارند.قبل از مقایسه روش‌های مدیریتی ۲ گروه موفق و کم موفق، تعاونی‌ها را براساس فاکتورهای اقتصادی و اجتماعی که شامل اعضاء، میزان سرمایه، سود، تعداد اعضاء شرکت کننده در مجمع عمومی سالیانه، سهم سهامداران، سود سهم و ... بررسی می گردد. برای تمیزدادن ۲ دسته اصلی و مقایسه آنها از ابعاد اقتصادی و اجتماعی و تفاوتهای ۲ گروه با هم با علامت N میزان ارزیابی اعلام گردیده است. ارزش‌گذاری N و تجزیه و تحلیل روش‌های مدیریتی با بکارگیری حوزۀ و میدان تجزیه و تحلیل در جداول ۲ و ۳ و ۴ و ۵ و ۶ و ۷ نیز مشخص شده است. بررسی کلی و نهایی در جدول شمارۀ ۸ مشخص شده است. یافته‌های این مطالعه نشان می‌دهد که یک اختلاف فاحش و مهم در روش مدیریتی این دو دسته نمایان است. هر دو گروه از لحاظ نوآوری و نوگرایی دارای جایگاه بالا و رفیعی می‌باشد. این روش به عنوان یک روش ممتاز و عالی مورد توجه قرار گرفته است. همچنین این مطالعه نشان می‌دهد که برای یک مدیر باتجربه و حرفه‌ای مهّم است که بتواند با ارائه ایده‌ها و نظارات کارشناسانه و کاربردی در حل مشکلات سازمان کمک نموده و با اتخاذ تدابیر و ایده‌های نوین برای سازمان مربوطه تلاش نماید (Zenger & Folkman. ۲۰۰۵). علاوه بر این از زمان شکل‌گیری اندیشه مدیریتی در فکر و خِرد، خلاقیت و ابتکار، تعهد، انعطاف و جهت‌دهی نیز باید در یک مدیر نمایان گردد. (Aziz, ۲۰۰۰).دراین یافته‌ها همچنین مشخص شد که روش اقتباسی و تقلیدی دارای جایگاه متزلزل و ضعیفی در بین مدیران موفق می‌باشد. همچنین این تحقیق نشان داد که مدیران از کمترین ظرفیت و توانایی در جهت درگیر کردن خود در گروههای اطراف و همجوار و پرورش کامل آنها دارند. (Baruch & Lessem, ۱۹۹۵) مدیران اقتباسی معمولاً وظایف مدیریتی خود را با یک میزان انحراف و خطا و سماجت به انجام می‌رسانند. (Reddin ۱۹۹۰) مدیران اقتباسی همچنین روش‌های آموزشی و یادگیری خود را براساس دیگر روش‌ها انجام می‌دهند. یک نظر پویا و جدید بر این اعتقاد دارد که یک مدیر باید از فرآیند شکل‌گیری یک سیستم در سازمان تجربه کسب نموده و آموزش ببیند. (Wick, ۱۹۹۳) در سال)۱۹۹۵(Mum ford دریافت که یک مدیر با انگیزه بالا همیشه از فرصت‌های مناسب برای کسب نتیجه عالی بهره ببرد و این مهم بدست نمی‌آید مگر اینکه در سازمان‌های آموزشی مدیریت به تجربه توجه ویژه گردد. (Charmichael, ۱۹۹۵).یافته‌های اخیر نشان می‌دهد که تعاونی‌ها و مجموعه‌های کم موفق در بکارگیری روش‌های عملی و کاری در مقایسه با مدیریت‌های موفق ضعیفتر عمل می‌نمایند و در مقایسه با مدیریت‌های موفق باید کوشاتر عمل نمایند. بر طبق نظریه سال ۱۹۹۵ (Baruch & lessem) مدیران کاری و پویا قدرتمند و سریع‌العمل می‌باشند. بر طبق نظریه ۱۹۹۰) (Reddin یک مدیر کاری و عامل الویت کاری خود را در افزایش تولیدات حوزۀ مدیریتی خود قرار می‌دهد. در همۀ سازمان‌ها و تشکیلات موفق، مدیران معمولاً طرفدار پویایی و کارآمدی بوده و از پشتکاری بالا و روحیه‌ای رقابت‌جو در جهت به سرانجام رساندن حوزۀ مأموریتی خود برخوردار می‌باشند. (Gallen , ۱۹۹۷). یک مدیر پویا و کارآ همیشه دارای یک روش چالشی و رقابتی در جهت پیشبرد اهداف خود است. نتیجه گیری:مؤثر بودن کلید موفقیت یک تعاونی است. مؤثر بودن مهمترین مسئولیت یک مدیر است. اعمال خلاقیت با بکارگیری روش‌های جدید و مفید برای یک مدیر یک اصل مهم است. لذا مدیران با بکارگیری روش‌های مختلف در حوزۀ مدیریتشان و نه صرفاً تکیه بر یک روش خاص می‌توانند اهداف اصلی و مهم خود را در جهت موفقیت بکار گیرند. پرواضح است که روش مشخص و معینی برای کسب موفقیت یک سازمان مورد نیاز نبوده و وجود ندارد (Goold & Campbell ۱۹۸۷) لذا باید اذعان نمود که در شرایط مختلف روش‌های انطباقی باید بکار گرفته شود و

مدیران ممکن است مجبور به تغییر رویه خود بوده و با عناصر مختلفی روبرو گردند. یک مدیر باید قادر باشد با بکارگیری مجموعه‌ای از روش‌های مورد نیاز در مدیریت – برای اعمال مدیریت یکدست در شرایط و موقعیت‌های مختلف اقدام نماید و با اتخاذ رفتار و سلوک مؤثر دارای مدیریتی مناسب باشد.در خاتمه براساس بررسی‌های به عمل آمده چنین نتیجه می گیریم که روش اقتباسی روشی ضعیف برای هر دو گروه است و این از یافته‌ها و تجربیات مربوط به تعاونی‌ها بدست می‌آید. ولی باید یادآور شویم یک مدیر پویا باید ضمن آموزش و کسب ایده‌های جدید و نقطه‌نظرات دیگران از دیگر رو باید از تجربیات دنباله‌دار نیز برخوردار گردد. (Mumford, ۱۹۹۵) مدیریت‌ها باید توانایی دریافت ایده‌های جدید و همچنین توانایی تطابق سریع آنها را برای رسیدن به اهداف و مأموریت خود داشته باشند.

تحلیل اثر تعاونیهای کشاورزی بر ایجاد اشتغال

حمیدرضا علی پور – رضا عباسی تحلیل اثر تعاونیهای کشاورزی بر ایجاد اشتغال کاربرد رهیافت رگرسیون خطی فازی و تجربیات جهانی در کاهش فقر (مطالعه موردی شهرستان گچساران) چکیده: تعاونیهای کشاورزی در بهبود نظام بهره برداری و همچنین ایجاد اشتغال و کاهش فقر و توزیع عادلانه امکانات نقش مهمی را ایفا می کند. بر این اساس هدف اصلی این مطالعه بررسی اثر شرکت های تعاونی کشاورزی بر ایجاد اشتغال و کاهش فقر در شهرستان گچساران می باشد. داده های مورد نیاز در این مطالعه از طریق ۹۵ پرسشنامه توسط اعضا و ۱۲ پرسشنامه از مدیران عامل تعاونی کشاورزان با استفاده از روش نمونه گیری تصادفی دو مرحله ای گردآوری گردید، به منظور تحلیل ریاضی این اثرات از روش رگرسیون فازی استفاده شد و از تجربیان جهانی که باعث کاهش فقر و اشتغال زایی می شود ، استفاده شده است. نتایج حاصل از مدل رگرسیون فازی نشان می دهد وام های اعطایی اثر متوسط به بالا ـ و تنوع محصولات تولیدی اثر خیلی زیاد بر اشتغال داشته است و با ایجاد شرکت به تعاونی کشاورزی به موفقیت های چشم گیری به ویژه در زمینه افزایش سهم زنان در تولیدات کشاورزی و درآمدزایی ، دست یافته اند. در کل نتایج بررسی تجربیات کشورهای مختلف نشان که در برنامه ریزی برای مقابله با فقر و اشتغال زایی، ایجاد تعاونیها به تنهایی نمی تواند مؤثر باشد مگر با در نظر جلب اعتماد و مدیریت توانمند و اعطای وام کم بهره و نظارت بر آن، آموزش های ترویجی و پرداخت به موقع قیمت محصولات برای بهبود شرایط موجود ارائه گردیده است.کلیدواژه ها: تعاونیهای کشاورزی، رگرسیون فازی، اشتغال، فقر ، تجربیات، شهرستان گچسارانمقدمه :مهمترین دستاوردهای اقتصادی- اجتماعی انسانها از طریق مشارکت فراهم می شود. یکی از اشکال این مشارکت که تأکید بیشتر بر جنبه های انسانی دارد شکل گیری فعالیت ها در تعاونی می باشد.تعاون یعنی به هم کمک کردن، مددکاری کردن، از ریشه عنوان گرفته شده است. تعاون به معنای وسیع و عام، همانا همکاری و مشارکت دسته جمعی مردم در حل مشکلات اقتصادی و اجتماعی است.امروزه تعاون اهرم مناسبی برای توسعه اقتصادی و اجتماعی به شمار می رود که می تواند در استفاده بهینه از شرایط زندگی، کار و تولید، و ارتقای سطح درآمد و وضعیت اجتماعی جامعه مؤثر باشد. تجربه کشورهای توسعه یافته نشان می دهد، تعاونیها بهترین سازمانهایی هستند که موفق شده اند زمینه تجمعی نیروهای پراکنده و متفرق و عین حال با استعداد و با انگیزه را فراهم سازند.براساس اصل ۴۴ قانون اقتصاد کشور بر سه پایه دولتی، تعاونی و خصوصی بنا شده است . بررسی تعاون و تعاون گری در ایران نشان دهنده آن است که این بخش از اقتصاد کشور ما نیز پیشرفت نسبتاً خوبی دارد.در مفاد سیاست های کلی اصل ۴۴ قانون اساسی و با ابلاغ آن لوایح اجرایی ، مجوزها و تکالیف متعددی برای شرکت های تعاونی در نظر گرفته شده و یکی از بزرگترین موانع حقوقی، خصوصی سازی در حوزه های زیربنایی، نهادهای مالی، و صنایع بزرگ برداشته شده است. براساس ابلاغیه جهت گیری رسمی نظام اقتصادی کشور باید به سمت توسعه بخش خصوصی و تعاونی باشد بر این اساس، از بخش تعاونی باید به گونه ای حمایت شود تا در پایان برنامه پنج توسعه، سهم آن در اقتصاد کشور بر ۲۵٪ برسد. این کار

از طریق اقدامات حمایتی، رفع موانع و محدودیتها، تشکیل بانک توسعه تعاون و آموزشهای فنی حرفه ای و انعطاف و تنوع در شیوه های افزایش سرمایه و توزیع سهام تعاونیها و امکان ایجاد تعاونیهای جدید در قالب شرکت های سهامی عام صورت می گیرد.در مملکت ما برای نخستین بار در سال ۱۳۰۳ هجری- خورشیدی در قانون تجارت از شرکت های تعاونی ذکری به میان آمد در سال ۱۳۳۲ ، لایحه قانونی شرکت های تعاونی به تصویب رسیده است.برپایی شرکت های تعاونی روستایی به سبک جدید در ایران به سال ۱۳۱۴ و توسط اداره فلاحت سابق باز می گردد.نخستین شکل فعالیت های تعاونی در ایران به صورت مشابه با آنچه امروز است با تشکیل «صندوق های تعاونی روستایی» که در سال ۱۳۲۵ پایه گذاری گردید، در ایران آغاز شد تعاونیهای کشاورزی نیز که بیشتر از نوع تعاونیهای تخصصی هستند از دهه پنجاه شکل گرفته و توسعه یافته است.در شهرستان گچساران ۹۶۰ شرکت تعاونی وجود دارد که از این میان ۱۶۰ تعاونی کشاورزی وجود دارد که حدود ۱۲ تعاونی کشاورزی غیر فعال و پنج تعاونی منحل شده است.در تعاونیهای فعال کشاورزی ۵۰۰ نفر شاغل و ۱۳۰۰ نفر عضو می باشند (اداره تعاون شهرستان گچساران)سه محصول عمده کشاورزی در شهرستان گندم، جو، ذرت و لیموترش می باشد و زمان برداشت محصول اردیبهشت و مهرماه هر سال می باشد.با توجه به مطالب عنوان شده هدف از انجام این مطالعه بررسی شرکت های تعاونی کشاورزی بر افزایش اشتغال و کاهش فقر در شهرستان گچساران می باشد.روش پژوهش :تجربیات جهانی در زمینه نقش تعاونیها در کاهش فقر و اشتغال زاییدر زمینه تعاونیهای کشاورزی و تأثیر آن بر اشتغال و تولید مطالعات زیادی در کشور مختلف صورت گرفته است. دونه و چینهوی (۲۰۰۱) در کشور هند به بررسی اشتغال زایی زنان و تأثیر آن در تقاضای نیروی کار پرداختند. نتایج حاصل از این مطالعه نشان داد که شرکت تعاونی نقش مهمی در اشتغال زنان و ایجاد خود اشتغالی برای آنها دارند. همچنین اشتغال زنان در روستا باعث کاهش فاصله بین عرضه و تقاضای نیروی کار در فصول پرکار کشاورزی که نیاز به کارگر غیر خانوار کشاورزی وجود دارد و در فصول دیگر باعث آزاد شدن نیروهای کار جهت تأمین نیرو به ویژه برای صنایع روستایی شده است.مک فایل (۲۰۰۳) در مطالعه خود به بررسی برنامه ۱۰ ساله توسعه تعاونی ها در ایالات کلرادو و پرداخت نتایج حاصل از مطالعه انسان نشان داد که در طول این دوره در ایالات کلرادو تعاونی ها رشد و توسعه مناسبی داشتند و در افزایش درآمد اعضا و اشتغال زایی نیز بسیار موفق عمل کرده اند. در طول این دوره تعداد اعضا حدود سه برابر و سود سرانه آنها نیز ۶/۱ درصد افزایش داشته است. همچنین اشتغال زایی تعاونی ها نیز ۵/۴ درصد رشد نموده است. در بخش کشاورزی تعاونی ها حدود ۴/۴ درصد افزایش در اشتغال ایجاد کرده و سالانه رشد اقتصادی ۴/۱۵ میلیون دلاری داشته اند. در ایران نیز مطالعاتی در زمینه تعاونی های کشاورزی و تأثیر آن بر اشتغال و تولید صورت گرفته است.اکبرپور دباغی (۱۳۸۸) در مطالعه خود به بررسی نقش تعاون در توسعه کارآفرینی در استان آذربایجان شرقی پرداخت نتایج این مطالعه نشان داد که پنج شاخص (برون سازمانی) شامل ۳۳ عامل از دیدگاه ۳ گروه جامعه آماری با شدت تأثیر زیاد به عنوان عامل مؤثر بر توسعه کارآفرین ذکر شده است. به اعتقاد دو گروه دیگر از جامعه آماری عملکرد تعاون از نظر این پنج شاخص در حد متوسط به پایین ارزیابی شده است.امینی و خیاطی (۱۳۸۵) ، با استفاده از رگرسیون خطی فازی، در مطالعه خود به بررسی عملکرد تعاونی های آب بران استان اصفهان در منطقه جرقویه پرداخت. نتایج مطالعه نشان داد که شاخص های در نظر گرفته جه گرایش کشاورزان به تعاونی های آب بران بسیار کم ارزیابی شده و همکاری کشاورزان با نهادهای مختلف ضعیف می باشد. نجفی (۱۳۸۸) در مطالعه ای به بررسی تجربیات جهانی در زمینه نقش تعاونیها در کاهش فقر و اشتغال زایی پرداخته است. نتایج مطالعه نشان داد که میان ممالک در حال توسعه، کشورهای هند، پاکستان و بنگلادش که با فقر گسترده دست به گریبان بوده اند با ایجاد شرکت های تعاونی کشاورزی به موفقیت های چشمگیری به ویژه در زمینه افزایش سهم زنان در تولیدات کشاورزی و درآمدزایی، دست یافتن و همچنین نتایج تجربیات کشورمان مختلف نشان داد که در برنامه ریزی برای مقابله با فقر و اشتغال زایی، ایجاد تعاونی بدون در نظر گرفتن شرایط اقتصادی اجتماعی و فرهنگی، جذب اعتماد اعضا و مدیریت توانمند از طریق جذب

نیروهای کارآمد به تنهایی نمی تواند مؤثر باشد.در مطالعه حاضر ، به منظور بررسی عوامل مؤثر بر اشتغال اعضاء تعاونی های کشاورزان از روش رگرسیون خطی فازی با استفاده از اعداد مثلثی متقارن استفاده شد. به منظور دست یابی به اهداف پژوهش، دو دسته متغیر وابسته و متغیرهای مستقل طراحی شده است. متغیر وابسته در پژوهش حاضر، عوامل مؤثر بر ایجاد اشتغال در تعاونی های کشاورزی می باشد و متغیرهای مستقل در قالب طیف لیکرت مورد مورد بررسی قرار گرفت. هر یک از این گزینه ها در این طیف (هیچ=۱، بسیار کم= ۲، کم=۳، متوسط =۴، زیاد=۵ و خیلی زیاد=۶) وزن مخصوص به خود را دارند با توجه به اینکه این مطالعه، نگرش اعضاء تعاونی کشاورزان را نسبت به خدماتی که تعاونی کشاورزان به آنها ارائه می دهد، مورد بررسی قرار داده است؛ در نتیجه متغیرهای اصلی به کار رفته در این مطالعه عوامل مؤثر بر اشتغال شامل هفت شاخص خدمات ترویجی، عضویت در تعاونی، اعطای وام و تسهیلات بانکی، خرید محصولات کشاورزی توسط اتحادیه تعاونی کشاورزان، فروش نهاده ها توسط تعاونی ، مهارت مدیران عامل تعاونی ها و تنوع محصولات تولیدی می باشد. جدول (۲) همچنین در این مطالعه عوامل مؤثر بر تولید کنندگان عضو تعاونی های کشاورزان شامل هشت شاخص سابقه کار کشاورزی، سطح تحصیلات، وام های اعطایی به کشاورزان، خرید محصولات تولیدی توسط اتحادیه تعاونی کشاورزان از اعضاء ، فروش نهاده های کشاورزی توسط اتحادیه به کشاورزان ، مهارت مدیران عامل تعاونی های کشاورزان، خدمات ترویجی و تنوع محصولات تولیدی می باشد. جدول (۳) در مطالعه حاضر ماهیت متغیرها به صورت مبهم و در قالب مقیاس ترتیبی سنجیده شده است، لذا برای تحلیل این نوع متغیرها از منطق فازی (شیوه استدلال متداول در مورد این گروه از متغیرها) مورد استفاده قرار گرفته است (ترانو و همکاران، ۱۹۹۲). مقیاس بکار گرفته در این تحقیق طیفی از متغیرهای زبانی را در برمی گیرد که از هیچ آغاز و به «بسیار زیاد» ختم می شود. جامعه آماری پژوهش حاضر کلیه اعضای عضو تعاونی کشاورزان در بخش های مختلف شهرستان گچساران می باشد. برای بدست آوردن نمونه مورد نظر از روش نمونه گیری تصادفی چند مرحله ای بهره گرفته شد. بدین منظور ابتدا مناطق مختلف استان را براساس روش دومارتون گسترش یافته به سه ناحیه آب و هوایی مختلف سردسیر، معتدل و گرمسیر تقسیم شد (حقیقت، ۱۳۸۹) و از هر منطقه یک بخش انتخاب گردید. بخش های نمونه شامل لیشتر (گرمسیر)، امام زاده جعفر (معتدل) و دیل و آرو (سردسیر) می باشند. در مرحله بعد، تعدادی روستا به طور تصادفی از این بخش ها، انتخاب و در نهایت در هر روستا نمونه ای تصادفی از اعضای تعاونی های بصورت تصادفی جهت تکمیل پرسش نامه انتخاب شدند. حجم نمونه لازم برای انجام تحقیق با استفاده از جدول ارایه شده توسط جرسی مورگان ، (جرسی مورگان ، ۱۹۷۰)، ۹۵ پرسش نامه محاسبه گردید. جدول (۱)رگرسیون های فاز :منطق فازی که در برابر منطق کلاسیک مطرح گردید، ابزاری توانمند جهت حل مسائلی که وابسته به سیستم های پیچیده ای که درک آنها مشکل و یا مسائلی که وابسته به استدلال، تصمیم گیری و استنباط بشری بشمار می آید. بطور کلی سیستم های فازی را می توان برای مدلسازی عدم قطعیت هایی که مربوط به عدم صراحت و عدم شفافیت مربوط به یک پدیده یا ویژگی خاص و یا مبهم بودن نحوه ارتباط بین متغیرهای مستقل و وابسته می باشد، بکار برد (کورپزان دزفولی، ۱۳۸۴). در سال ۱۹۶۵ پرفسورزاده، تئوری مجموعه های فازی بنیان نهاد. در اصل تئوری فازی قادر است به کمک ریاضیات کلاسیک و نهاده های استاندارد آن را به فرایند شناخت انسان که در بسیاری از موارد نادقیق و مبهم است، شکل ریاضی بدهد. این تئوری باعث شد که ساده انگاری مدلهای قطعی بهبود یافته و مدلهای ریاضی سازگاری بیشتری با جهان واقعی داشته باشند. در زبان طبیعی و استدلال های متداول انسانی اغلب از متغیرهایی همچون کم ، زیاد تا حدودی و ... که مقادیرشان نادقیق و مبهم است بیشتر استفاده می شود تا متغیرهای معمولی که مقادیرشان دقیق و کاملاً مشخص است. چنین متغیرهایی اصطلاحاً متغیرهای زبانی نامیده می شوند و موضوع بحث نظریه مجموعه های فازی می باشد (باکلی و همکاران، ۲۰۰۲). در واقع یکی از مزایای مدل های رگرسیون فازی، تبدیل مفاهیم کیفی به اعداد قابل فهم ریاضی می باشد. بطوریکه در بررسی مطالعات پیشین این قبیل مفاهیم در قالب محاسباتی مانند میانگین گیری تفسیر می شدند (کوره پزان دزفولی،

۱۳۸۴). عـدد فـازی مثلثی متقارن :عـدد فازی مثلثی متقارن نامیـده می شود (کریمی، ۱۹۹۳). اگر پهنـای چپ و راست عـدد فازی مثلثی با هم برابر باشـند. در چنین شـرایطی را عدد فازی مثلثی متقارن می نامند و با نمایش می دهند. تابع عضویت به صورت نمودار (۱) خواهـد بود (ترانو و همکـاران، ۱۹۹۲).(۱) برشـهای : زیر مجمـوعه (معمولی) عناصـری از X که درجه عضویت آنها در مجموعه فازی حـداقل به بزرگی باشـد. برش (یا مجموعه تراز وابسته به نامیـده می شود و با نشان داده می شود (طـاهری ، ۱۳۷۸). رگرسـیون فازی :رگرسـیون خطی فازی (FLR) اولین بـار توسط تاناکـا و همکـاران در سال ۱۹۸۰ مورد مطالعه قرار گرفت.شـکل کلی رگرسیون فازی به صورت زیر است :(۲) که در آن متغیر وابسته یا خروجی فازی ، بردار حدودی یا متغیرهای مستقل دارای مقادیر حقیقی و یک مجموعه از اعداد فازی است. حال، هدف تحلیل رگرسیون این است که با اسـتفاده از یک مجموعه از اعـداد حقیقی که به صورت نشان داده شده اند، پارامترهای فازی را به گونه ای تعیین کنیم که مدل (۲) بهترین برازش را به نقاط داده شـده داشته باشـد. (ترانو و همکاران ۱۹۹۲)، برای تعیین میزان خوبی بر ارزش مـدلهای رگرسـیون فـازی از معیـار میـانگین مجموع مربعـات خطا (MSE) اسـتفاده شـده است که براسـاس معـادله زیر قابل محاسـبه اسـت :(۳) در این رابطه برابر بـا مقـدار واقعی و برابر بـا مقـادیر پیش بینی شـده است (ین و همکـاران، ۱۹۹۱). هدف رگرسـیون فـازی با داده های غیر فازی تعیین ضـرایب ها در رابطه (۲) است، به طوری که اولاً- خروجی فـازی، یعنی برای تمامی مقادیر مقدار معین h که توسط کاربر تعیین می گردد، بزرگتر باشـد به بیان دیگر رابطه ۴ صادق باشد.(۴) که با افزایش میزان فازی بودن خروجی ها نیز افزایش می یابـد و ثانیاً ضـرایب فازی به گونه ای باشد که پهنای خروجی فازی برای تمام مجموعه داده هـا مینمم گردد. بنابراین برای حل یک رگرسـیون خطی با ضـرایب فازی و داده های غیر فازی کافی است یک مـدل برنـامه ریزی خطی حـل گردد. از ایـن رو طبـق رابطه (۴) و تـابع عضویت حـالت متقـارن، خروجی فـازی نیز یک عـدد فازی مثلثی متقـارن می باشـد که محـدودیت های مـدل و تابع هـدف آن به صورت زیر به دست می آینـد (کوره پزان دزفولی ۱۳۸۴).(۵) تابع هدف (۶) محدودیت ها(۷) در نامعادلات بالا h همان برش نشان دهنده مشاهده j ام برای متغیر I ام است.می توان تابع هـدف رابطه (۵) را با توجه به ۲mn محدودیت تولید شده توسط m مشاهـده، مینیمم کرد.نتایج و بحثتعیین اثر شاخص های تعاونی کشاورزان بر اشـتغالدر این قسـمت به منظور بررسـی میزان هر یک از شاخص ها بر اشـتغال، ضـرایب مـدلهای رگرسیون فازی در حالت متقارن برآورد می شود. برای تعیین ضرایب در حالت متقارن ابتدا تابع هدف را مشخص نموده و سپس با توجه به محدودیت های تعریف شده آن را مینیمم می نماییم.تعیین ضرایب مدلمینیمم تابع با توجه به محدودیت های تابع فوق یک مسأله برنـامه ریزی خطی است که توسط نرم افزار QSP حل می شود. جـدول (۴). با جایگـذاری ضـرایب فازی به دست آمده از نتایج جدول (۴) در معادله رگرسـیونی مقدار خروجی فازی به صورت عدد مثلثی متقارن خواهد بود. بنابراین با استفاده از نرم افزار Fuzzy tech اقـدام به نافازی سازی می نماییم. نهایتاً با مقایسه مدل برازش شده با مقدار واقعی می توان MSE مدل را به دست آورد. بنـابراین در حالت متقارن، مـدل رگرسـیونی به صورت زیر خواهـد بود. : شاخصـهای عضویت اعضاء در تعاونی کشاورزان : شـاخص خریـد محصولات از کشـاورزان توسـط اتحـادیه تعـاونی کشـاورزان : شـاخص فروش نهاده های کشاورزی به کشاورزان توسـط اتحادیه کشاورزان : مهارت مـدیران عامل تعاونی کشاورزان : آموزش های ترویجی توسط تعاونی کشاورزان به اعضاءنتایج حاصل از جدول (۴) و معادله (۸) نشان می دهد برازش مدلهای رگرسیونی برای حالت های مختلف h مقدار مینیمم تابع هدف و MSE مدل های گوناگون یکسان است. معادله (۸) نشان دهنده آن است که تأثیری در اشغال اعضاء تعاونی کشاورزان نداشته اند. ضریب صـفر نشان دهنده این است که عضویت اعضاء تعاونی کشاورزان تأثیری بر اشـتغال اعضاء نداشـته است. به گفته اعضاء، با عضویت اعضاء در تعاونی کشاورزان باعث ایجاد اشـتغال در بین اعضای خانوار آنها نشـده است. براساس نتایـج، خریـد محصولات دامی ( ) توسـط اتحادیه تعاونی کشاورزان بر اشـتغال اثری نداشـته است. شاخص فروش نهاده های کشاورزی به کشاورزان نیز در

حد هیچ برآورد شده و بیانگر این مطلب است که اتحادیه تعاونی کشاورزان در ارائه خدمات و فروش به اعضاء به خوبی عمل نکرده است. شاخص مهارت مدیران عامل تعاونی کشاورزان نیز در حد هیچ برآورد شده و نشان دهنده این موضوع می باشد که مدیران عامل تعاونی ها اکثراً در رشته هایی تحصیل کرده اند که رشته تحصیلی آنها به کشاورزی ارتباط ندارد و از نیاز کشاورزان بی خبرند. شاخص آموزش های ترویجی نیز در حد هیچ برآورده نشده و نشان می دهد که تعاونی کشاورزان در امر آموزش به خوبی عمل نکرده و از نیروی کارآمد استفاده نشده است. ضریب متغیر برابر ۶۵/۴ در معادله رگرسیون برآورد شده و نشان می دهد که شاخص وام های اعطایی با ضریب ۶۴٪ بطور زیاد و ۳۴٪ بطور متوسط بر اشتغال اعضاء اثر داشته است. ضریب نشان دهنده اثر بسیار زیاد این متغیر بر اشتغال می باشد، تنوع محصولات تولیدی و تلفیق دامپروری با کشاورزی اثری مثبت بر اشتغال دارد.پیشنهادات۱- با توجه اثر مثبت وام های اعطایی تعاونی های کشاورزان بر اشتغال و تولید گسترش اعطای اعتبارات به اعضاء پیشنهاد می گردد.۲- آموزش های ترویجی: استفاده از نیروهای متخصص و با تجربه جهت آموزش به اعضاء و همچنین استفاده از کشاورزان .۳- اضافه نمودن وظایفه بازاریابی با رویکرد علمی و کاربردی در شرح وظایف مدیران عامل تعاونی کشاورزان و تشکیل شرکت های تعاونی خدماتی در زمینه فعالیت های بازاریابی و بازاررسانی محصولات تولیدی نظیر انبار، سردخانه و صنایع تبدیلی محصولات و همچنین هدایت تسهیلات حمایتی اداره کل تعاون به فعالیت های مذکور در جهت تقویت سرمایه مورد نیاز.۴- در برنامه ریزی برای اشتغال زایی و مقابله با فقر توسط تعاونیها، شرایط اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی نواحی باید مورد توجه قرار گیرد.۵- تعاونیها باید با ایجاد انگیزه های لازم بتوانند زمینه مشارکت اعضاء را فراهم نمایند که یکی از راههای تحقیق این امر جلب اعتماد آنان از طریق اعمال مدیریت توانمند می باشد. پیوست ها :...منابع :۱- روزنامه ، بازار کار۲- عمید، ح، ۱۳۶۹ . فرهنگ عمید. چاپ هفتم ، انتشارات امیرکبیر، تهران۳- دیگ بی، م ۱۳۴۸ . نهضت جهانی تعاون، نشریه شماره ۲۱ ، سازمان مرکزی تعاون۴- بهرامی، ۱. ۱۳۵۵ . اصول شرکتهای تعاونی. انتشارات دانشگاه ملی ، تهران۵- مرکز آمار ایران. ۱۳۵۰. سالنامه آماری ۱۳۴۹ . تهران۶- مهدوی، م. وح. مجیدی ۱۳۶۳ . آموزش عمور تعاون، سازمان مرکزی تعاون روستایی ، وزارت کشاورزی، تهران۷- بهرامی، ۱۳۵۵۰۱ . اصول شرکت های تعاونی. انتشارات دانشگاه ملی ، تهران۸- مقاله دکتر بهاء الدین نجفی۹- مقاله سید نعمت الله موسوی

Mcphail M.G. (۲۰۰۳), Colorado data for cooperative extension decade planning,- ۱۰ www.world bank. Org / poverty / wrppoverty.۱۱- Donna, R.B. Chinhui (۲۰۰۱) , the effects of women employment on demand for labor in rural areus, Indian tournal of Aqricultural .Economics

*، حمیدرضا علی پور شیرسوار رضا عباسی

تهیه و تنظیم: پایگاه مقالات علمی مدیریت www.SYSTEM.parsiblog.com

درباره مرکز تحقیقات رایانه‌ای قائمیه اصفهان

بسم الله الرحمن الرحیم

جاهِدُوا بِأَمْوالِكُمْ وَ أَنْفُسِكُمْ فى سَبيلِ اللَّهِ ذلِكُمْ خَيْرٌ لَكُمْ إِنْ كُنْتُمْ تَعْلَمُونَ (سوره توبه آیه ۴۱)

با اموال و جانهای خود، در راه خدا جهاد نمایید؛ این برای شما بهتر است اگر بدانید حضرت رضا (علیه السّلام): خدا رحم نماید بنده‌ای که امر ما را زنده (و برپا) دارد ... علوم و دانشهای ما را یاد گیرد و به مردم یاد دهد، زیرا مردم اگر سخنان نیکوی ما را (بی آنکه چیزی از آن کاسته و یا بر آن بیافزایند) بدانند هر آینه از ما پیروی (و طبق آن عمل) می کنند

بنادر البحار-ترجمه و شرح خلاصه دو جلد بحار الانوار ص ۱۵۹

بنیانگذار مجتمع فرهنگی مذهبی قائمیه اصفهان شهید آیت الله شمس آبادی (ره) یکی از علمای برجسته شهر اصفهان بودند که در دلدادگی به اهلبیت (علیهم السلام) بخصوص حضرت علی بن موسی الرضا (علیه السلام) و امام عصر (عجل الله تعالی فرجه الشریف) شهره بوده و لذا با نظر و درایت خود در سال ۱۳۴۰ هجری شمسی بنیانگذار مرکز و راهی شد که هیچ وقت چراغ آن خاموش نشد و هر روز قوی تر و بهتر راهش را ادامه می دهند.

مرکز تحقیقات قائمیه اصفهان از سال ۱۳۸۵ هجری شمسی تحت اشراف حضرت آیت الله حاج سید حسن امامی (قدس سره الشریف) و با فعالیت خالصانه و شبانه روزی تیمی مرکب از فرهیختگان حوزه و دانشگاه، فعالیت خود را در زمینه های مختلف مذهبی، فرهنگی و علمی آغاز نموده است.

اهداف :دفاع از حریم شیعه و بسط فرهنگ و معارف ناب ثقلین (کتاب الله و اهل البیت علیهم السلام) تقویت انگیزه جوانان و عامه مردم نسبت به بررسی دقیق تر مسائل دینی، جایگزین کردن مطالب سودمند به جای بلوتوث های بی محتوا در تلفن های همراه و رایانه ها ایجاد بستر جامع مطالعاتی بر اساس معارف قرآن کریم و اهل بیت علیهم السّلام با انگیزه نشر معارف، سرویس دهی به محققین و طلاب، گسترش فرهنگ مطالعه و غنی کردن اوقات فراغت علاقمندان به نرم افزار های علوم اسلامی، در دسترس بودن منابع لازم جهت سهولت رفع ابهام و شبهات منتشره در جامعه عدالت اجتماعی: با استفاده از ابزار نو می توان بصورت تصاعدی در نشر و پخش آن همت گمارد و از طرفی عدالت اجتماعی در تزریق امکانات را در سطح کشور و باز از جهتی نشر فرهنگ اسلامی ایرانی را در سطح جهان سرعت بخشید.

از جمله فعالیتهای گسترده مرکز :

الف)چاپ و نشر ده ها عنوان کتاب، جزوه و ماهنامه همراه با برگزاری مسابقه کتابخوانی

ب)تولید صدها نرم افزار تحقیقاتی و کتابخانه ای قابل اجرا در رایانه و گوشی تلفن سهمراه

ج)تولید نمایشگاه های سه بعدی، پانوراما ، انیمیشن ، بازیهای رایانه ای و ... اماکن مذهبی، گردشگری و...

د)ایجاد سایت اینترنتی قائمیه www.ghaemiyeh.com جهت دانلود رایگان نرم افزار های تلفن همراه و چندین سایت مذهبی دیگر

ه)تولید محصولات نمایشی، سخنرانی و ... جهت نمایش در شبکه های ماهواره ای

و)راه اندازی و پشتیبانی علمی سامانه پاسخ گویی به سوالات شرعی، اخلاقی و اعتقادی (خط ۲۳۵۰۵۲۴)

ز)طراحی سیستم های حسابداری ، رسانه ساز ، موبایل ساز ، سامانه خودکار و دستی بلوتوث، وب کیوسک ، SMS و...

ح)همکاری افتخاری با دهها مرکز حقیقی و حقوقی از جمله بیوت آیات عظام، حوزه های علمیه، دانشگاهها، اماکن مذهبی مانند مسجد جمکران و ...

ط)برگزاری همایش ها، و اجرای طرح مهد، ویژه کودکان و نوجوانان شرکت کننده در جلسه

ی)برگزاری دوره های آموزشی ویژه عموم و دوره های تربیت مربی (حضوری و مجازی) در طول سال

دفتر مرکزی: اصفهان/خ مسجد سید/ حد فاصل خیابان پنج رمضان و چهارراه وفائی / مجتمع فرهنگی مذهبی قائمیه اصفهان

تاریخ تأسیس: ۱۳۸۵ شماره ثبت : ۲۳۷۳ شناسه ملی : ۱۰۸۶۰۱۵۲۰۲۶

وب سایت: www.ghaemiyeh.com ایمیل: Info@ghaemiyeh.com فروشگاه اینترنتی: www.eslamshop.com

تلفن ۲۵-۲۳۵۷۰۲۳- (۰۳۱۱) فکس ۲۳۵۷۰۲۲ (۰۳۱۱) دفتر تهران ۸۸۳۱۸۷۲۲ (۰۲۱) بازرگانی و فروش ۰۹۱۳۲۰۰۰۱۰۹ امور

ارزش کار فکری و عقیدتی

الاحتجاج – به سندش، از امام حسین علیه السلام -: هر کس عهده دار یتیمی از ما شود که محنتِ غیبت ما، او را از ما جدا کرده است و از علوم ما که به دستش رسیده، به او سهمی دهد تا ارشاد و هدایتش کند، خداوند به او می‌فرماید: «ای بنده بزرگوار شریک کننده برادرش! من در کَرَم کردن، از تو سزاوارترم. فرشتگان من! برای او در بهشت، به عدد هر حرفی که یاد داده است، هزار هزار، کاخ قرار دهید و از دیگر نعمت‌ها، آنچه را که لایق اوست، به آنها ضمیمه کنید».

التفسیر المنسوب إلی الإمام العسکری علیه السلام: امام حسین علیه السلام به مردی فرمود: «کدام یک را دوست‌تر می‌داری: مردی اراده کشتن بینوایی ضعیف را دارد و تو او را از دستش می‌رَهانی، یا مردی ناصبی اراده گمراه کردن مؤمنی بینوا و ضعیف از پیروان ما را دارد، امّا تو دریچه‌ای [از علم] را بر او می‌گشایی که آن بینوا، خود را بِدان، نگاه می‌دارد و با حجّت‌های خدای متعال، خصم خویش را ساکت می‌سازد و او را می‌شکند؟».

[سپس] فرمود: «حتماً رهاندن این مؤمن بینوا از دست آن ناصبی. بی‌گمان، خدای متعال می‌فرماید: «و هر که او را زنده کند، گویی همه مردم را زنده کرده است»؛ یعنی هر که او را زنده کند و از کفر به ایمان، ارشاد کند، گویی همه مردم را زنده کرده است، پیش از آن که آنان را با شمشیرهای تیز بکشد».

مسند زید: امام حسین علیه السلام فرمود: «هر کس انسانی را از گمراهی به معرفت حق، فرا بخواند و او اجابت کند، اجری مانند آزاد کردن بنده دارد».



قائمیه
مرکز تحقیقات رایانه‌ای
اصفهان
WWW
برای داشتن کتابخانه های‌تخصصی
دیگر به سایت این مرکز به نشــانی
www.Ghaemiyeh.com
www.Ghaemiyeh.net
www.Ghaemiyeh.org
www.Ghaemiyeh.ir
مراجعه و برای سفارش با ما تماس بگیرید.
۰۹۱۳ ۲۰۰۰ ۱۰۹